



Министерство физической культуры и спорта Пермского края

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Колледж олимпийского резерва Пермского края»

Управление документацией

УД- 01.02.03

Положение об оплате труда работников ГБПОУ «КОРПК»



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 71EA139EEB33B2287A5B6CDD5F68036F538952F0
Владелец: Гончарова Светлана Юрьевна
Действителен: с 15.12.2021 до 15.03.2023

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБПОУ «КОРПК»

С.Ю. Гончарова

(утверждено приказом № 05/од от 18.01.2022 г.)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников ГБПОУ «КОРПК»

УД - 01.02.03 - 22

	<i>Должность</i>	<i>Фамилия</i>	<i>Подпись</i>
<i>Разработал</i>	<i>Директор</i>	<i>С.Ю. Гончарова</i>	
<i>Проверил</i>			
<i>Согласовано</i>	<i>Совет трудового коллектива (протокол № 1 от 18.01.2022 г.)</i>		
<i>Версия: 1.0</i>		КЭ: _____	УЭ _____

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБПОУ «КОРПК» (далее – Положение, колледж) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 04 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Постановлениями Правительства Пермского края от 06.12.2018 г. № 774-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Пермского края», от 1 апреля 2014 г. № 214-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казённых и автономных учреждений Пермского края в сфере образования» (с изменениями на 09 июня 2021 г.).

1.2. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту «Работники», осуществляющих в колледже трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с приказами директора колледжа или работника, исполняющего его обязанности.

1.3. Настоящее Положение вводится с целью совершенствования системы оплаты труда с учетом эффективности деятельности учреждения и личного вклада работников колледжа.

1.4. Оплата труда работников колледжа включает в себя:

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

1.5. Оплата труда работников колледжа осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, а также минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности, не включённые в профессиональные квалификационные группы.

Оплата труда работников колледжа, занимающих должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских работников осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края, подведомственных Министерству здравоохранения Пермского края, утвержденным постановлением Правительства Пермского края от 31 декабря 2015 г. № 1190-п, в части определения минимальных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) указанных работников учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.6. 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.

1.7. Повышение (индексация) заработной платы работников колледжа осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

1.8. Дни выплаты заработной платы устанавливаются коллективным договором. При выплате заработной платы каждому работнику по электронной почте направляется расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной соглашением о минимальной заработной плате в Пермском крае.

1.10. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с настоящим Положением под роспись в листе ознакомления.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам колледжа при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

2.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится;

2.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, обусловленные районным регулированием оплаты труда (уральский коэффициент) в размере 15% к заработной плате;

2.1.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работы, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2.1.4. ежемесячная выплата за классное руководство (руководство учебной группой) за счет средств федерального бюджета;

2.1.5. ежемесячная выплата за классное руководство (руководство учебной группой) за счет средств бюджета Пермского края:

первого и второго курсов в размере 20% от оклада;

третьего и четвертого курсов в размере 15% от оклада;

2.1.6. выплата за кураторство (наставничество) в размере 50% от оклада;

2.1.7. выплата за проверку письменных работ по русскому языку, литературе и математике в размере 5% от установленной учебной нагрузки на учебный год;

2.1.8. выплата за работу в качестве председателя предметно-цикловой комиссии, руководителя экспертной группы, руководителя рабочей группы в размере 100% от оклада.

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

2.3. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с настоящим Положением, приказами директора колледжа и заключенными соглашениями.

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

2.4. Компенсационные выплаты производятся работникам как по основной должности, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

2.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается 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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день (изложенному в документе, подтверждающем согласие на привлечение к работе в выходной или нерабочий праздничный день, или в заявлении), ему может быть предоставлен другой день отдыха (отгул). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.6. Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, не зависящим от колледжа и работника) оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (должностного оклада),

рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.1.1. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);

3.1.2. выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

3.1.3. выплаты за стаж непрерывной работы и выслугу лет согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Стаж непрерывной работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	от 3 года до 8 лет	10
2	от 8 до 13 лет	15
3	от 13 до 18 лет	20
4	от 18 до 23 лет	25
5	свыше 23 лет	30

При увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет выплата устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на соответствующие выплаты:

выплаты за стаж непрерывной работы в колледже;

выплаты за стаж педагогической работы;

выплаты за стаж работы в организациях физкультурно-спортивной направленности.

3.1.4. иные выплаты стимулирующего характера.

3.2. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 3.1.1, 3.1.2 настоящего Положения, устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работников колледжа:

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

достижение целевых показателей, установленных государственной программой Пермского края «Образование и молодежная политика», «Спортивное Прикамье»;

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

освоение финансовых средств;

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

3.2.2. критерии, позволяющие оценить личный вклад работников, устанавливаются с учетом показателей личного вклада работников колледжа, определенных приложением 3 к настоящему Положению.

3.3. Премии по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности колледжа и личный вклад работника.

Решение о начислении премий работникам колледжа принимается директором колледжа в соответствии с Положением о рейтинговой оценке трудовой деятельности работников ГБПОУ «КОРПК».

3.4. За наличие у работников государственных и ведомственных званий и наград устанавливаются стимулирующие выплаты в следующих размерах:

Государственные и ведомственные звания и награды	Размеры стимулирующих выплат за наличие государственных и ведомственных званий, и наград в процентах от тарифной ставки, оклада
--	---

За почётное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»; за почётные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР»; за иные государственные награды, включая почётные звания Российской Федерации и СССР	50-100 80
За почётный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	40-50
За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР»; за почётный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20-40
Другие ведомственные награды и звания (за исключением почётных грамот и благодарностей)	10-20

3.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливаются:

3.5.1. тренерам в следующих размерах:

Показатели интенсивности и высоких результатов выполняемых работ, оказываемых услуг	Критерии оценки достигнутых результатов	Размер стимулирующей выплаты в % от тарифной ставки, оклада
Выполнение программ спортивной подготовки	Доля спортсменов, успешно выполнивших контрольно-переводные нормативы	30
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание)	30
Победы на официальных межрегиональных спортивных соревнованиях: чемпионатах федеральных округов, первенствах федеральных округов, зональных соревнованиях с участием спортивных сборных команд (клубов) субъектов Российской Федерации, федеральных округов	1-3 места	40
Победы на официальных региональных спортивных соревнованиях: чемпионатах субъектов Российской Федерации, кубках субъектов Российской Федерации, первенствах субъекта Российской Федерации, других официальных спортивных соревнованиях субъектов Российской Федерации	1-3 места	35

3.5.2. работникам за результативную подготовку и участие в подготовке спортсмена (команды) по видам спорта (спортивным дисциплинам), включённым в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных официальных международных, всероссийских и межрегиональных спортивных соревнований, в следующих размерах:

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учёта	Размер стимулирующей выплаты в % к тарифной ставке, окладу тренера за результативную	Размер стимулирующей выплаты в % к тарифной ставке, окладу работника за участие в подготовке одного спортсмена (команды)
-------	--	-------------------------------------	--	--

		занятого места	подготовку одного спортсмена (команды)	тренерскому составу	руководителям и иным специа- листам
1. Официальные международные спортивные соревнования					
1.1	Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, чемпионат мира	1	200	20	10
		2-3	160	16	8
		4-6	100	до 10	5
		участие	до 80	до 8	до 4
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	160	16	8
		2-3	100	10	5
		4-6	80	8	4
		участие	до 60	до 6	до 3
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	100	10	5
		2-3	80	8	4
		4-6	60	6	3
		участие	до 40	до 4	до 2
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы	1	80	8	4
		2-3	60	6	3
		4-6	40	4	2
		участие	до 20	до 2	до 1
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	60	6	3
		2-3	40	4	2
		4-6	20	2	1
2. Индивидуальные, личные (групп, пар, экипажей) виды программ официальных спортивных соревнований; командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд до 8 спортсменов включительно					
2.1	Чемпионат России, Кубок России (сумма этапов или финал)	1	100	10	5
		2-3	80	8	4
		4-6	60	6	3
		участие	до 40	до 4	до 2
2.2	Первенство России (среди молодёжи), спартакиада молодёжи (финалы)	1	80	8	4
		2-3	60	6	3
		4-6	40	4	2
		участие	до 20	до 2	до 1
2.3	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), спартакиада спортивных школ (финалы), спартакиада учащихся (финалы)	1	60	6	3
		2-3	40	4	2
		4-6	20	2	1
2.4	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные спортивные соревнования	1	40	4	2
		2-3	20	2	1
3. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований с численностью команд свыше 8 спортсменов					
3.1	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на чемпионате России; на Кубке России	1	100	10	5
		2-3	80	8	4
		4-6	60	6	3
		участие	до 40	до 4	до 2
3.2	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (среди молодёжи); на	1	80	8	4
		2-3	60	6	3
		4-6	40	4	2

спартакиаде молодёжи		участие	до 20	до 2	до 1
3.3	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на первенстве России (юниоры и юниорки, юноши и девушки); на спартакиаде спортивных школ (финалы); на спартакиаде учащихся (финалы)	1	60	6	3
		2-3	40	4	2
		4-6	20	2	1
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	40	4	2
		2-3	20	2	1

Стимулирующая выплата работникам за результативную подготовку и участие в подготовке спортсмена (команды) по видам спорта (спортивным дисциплинам), включённым в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных официальных международных, всероссийских и межрегиональных спортивных соревнований (далее - стимулирующая выплата за результативную подготовку и участие в подготовке спортсмена (команды), устанавливается в зависимости от статуса официального спортивного соревнования и занятого места (или участия без учёта занятого места):

тренерам, участвовавшим в подготовке спортсмена (команды);

тренерам-консультантам, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена (команды);

заместителям директора колледжа, осуществляющего спортивную подготовку, непосредственно отвечавшим за организацию подготовки спортсмена (команды);

иным работникам колледжа, оказавшим практическую помощь тренеру (тренерам) при подготовке спортсмена (команды).

Стимулирующая выплата за результативную подготовку и участие в подготовке спортсмена (команды) устанавливается по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований:

по межрегиональным и всероссийским спортивным соревнованиям - в течение одного календарного года с момента достижения спортсменом (командой) спортивного результата;

по международным спортивным соревнованиям - с момента достижения спортсменом (командой) спортивного результата до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса, за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат, в таком случае выплата устанавливается сроком на один год.

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты за результативную подготовку и участие в подготовке спортсмена (команды) спортсмен (команда) улучшил (-а) спортивный результат, размер указанной выплаты увеличивается в соответствии с достигнутым результатом согласно таблице 4 и устанавливается новое исчисление срока ее выплаты.

Работникам колледжа может устанавливаться стимулирующая выплата за результативную подготовку и участие в подготовке спортсмена (команды), ранее проходившего (проходившей) подготовку в данном учреждении и переданного (переданной) для дальнейшего прохождения спортивной подготовки в другое учреждение.

3.6. Тренерскому составу устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг по следующим критериям:

№	Критерии оценки работы тренерского состава колледжа	Размер стимулирующей выплаты в % к тарифной ставке, окладу работника (команды)
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
1.1	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80 % от принятых обязательств)	10
1.2	Динамика спортивных достижений, результаты выступлений на официальных региональных, всероссийских и международных соревнованиях (в сравнении с предыдущим периодом, не менее чем у 80 % зачисленных на этап подготовки)	20
1.3	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
На этапе высшего спортивного мастерства		
1.4	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	50
1.5	Стабильность выступлений на официальных всероссийских и международных соревнованиях в составе сборных команд Пермского края и Российской Федерации (в сравнении с предыдущим периодом, не менее чем у 80 % зачисленных на этап подготовки)	40

3.7. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава могут предусматриваться стимулирующие выплаты лицам, впервые поступившим на работу по профильной специальности в учреждения, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет (далее - молодые специалисты), а также тренерам, тренерам-преподавателям, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами (далее - специалист-наставник), в следующих размерах:

50% к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) - молодому специалисту;

15 % к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) - специалисту-наставнику.

3.8. Работникам колледжа за высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 15 % к тарифной ставке, окладу (должностному окладу).

3.9. Работникам колледжа, чья деятельность связана с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливаются стимулирующие выплаты к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) в размере 20 %.

3.10. В соответствии с законодательством при присвоении колледжу статуса «олимпийский» работникам колледжа устанавливается стимулирующая выплата к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) в размере 15 %.

3.11. Работникам колледжа могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к тарифной ставке, окладу (должностному окладу).

К тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) с учетом обеспечения финансовыми средствами применяются следующие повышающие коэффициенты:

коэффициент квалификации;

персональный повышающий коэффициент.

При применении нескольких повышающих коэффициентов установленные коэффициенты подлежат сложению между собой.

Применение всех повышающих коэффициентов к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) не образует новую ставку, новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.12. Коэффициент квалификации тренеров и иных работников учреждения, осуществляющих спортивную подготовку, непосредственно не задействованных в

организации, реализации и (или) контроле за реализацией программ спортивной подготовки, но обеспечивающих непрерывный процесс спортивной подготовки, устанавливается в следующих размерах:

Уровень квалификации	Размер повышающего коэффициента к должностному окладу
Высшая квалификационная категория	0,8
Первая квалификационная категория	0,5
Вторая квалификационная категория	0,3

3.13. Размер выплат по повышающему коэффициенту к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) определяется путём умножения размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) с учетом объёма фактической тренерской нагрузки на повышающий коэффициент.

3.14. Коэффициент квалификации педагогическому работнику со дня присвоения первой квалификационной категории устанавливается в размере 20% от установленного оклада пропорционально отработанному времени.

3.15. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) и его фактическом размере принимается директором колледжа в отношении конкретного работника в зависимости от уровня профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере от 1,0 до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику, относящемуся к административно-управленческому или вспомогательному персоналу.

3.16. Педагогическим работникам может устанавливаться повышающий коэффициент сложности по предмету при делении учебной группы на подгруппы в размере от 1,0 до 2,0.

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

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) без учёта повышающих коэффициентов.

3.18. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников колледжа и максимальными размерами не ограничиваются.

3.19. Выплаты стимулирующего характера производятся при условии, что работники колледжа:

своевременно, добросовестно и качественно исполняют должностные обязанности, предусмотренные трудовым договором и квалификационными требованиями;
строго соблюдают устав, правила внутреннего распорядка;
успешно и своевременно выполняют плановые мероприятия;
неукоснительно соблюдают нормы трудовой дисциплины и профессиональной этики;
четко и своевременно исполняют приказы и распоряжения вышестоящих органов, директора колледжа, решения советов колледжа, руководителей структурных подразделений.

3.20. Работнику может быть установлено несколько стимулирующих выплат по разным основаниям.

Основанием установления стимулирующей выплаты является представление (служебная записка) на имя директора колледжа.

Директор колледжа имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей выплаты, либо полностью отменить при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы.

4. Оплата труда основного персонала

4.1. К основному персоналу относятся работники колледжа, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности колледжа, и включает:

4.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678;

4.1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение целей, определенных уставом колледжа. Отнесение должностей к основному персоналу осуществляется в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.2. Заработная плата педагогическим работникам рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждой группе, в которой ведется преподавание. Если работник преподаёт несколько предметов в разных группах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и группе отдельно.

Заработная плата педагогических работников рассчитывается по формуле:

$ЗПп = (Стп \times N \times Бп \times Ксл) + Н + Кк + Кстим$, где:

ЗПп - заработная плата педагогического работника;

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

N - фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе;

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

Ксл - повышающий коэффициент сложности по предмету;

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Стп рассчитывается по формуле:

$ФОТо$

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

$(Пбу1 \times Ту1 + Пбу2 \times Ту2 + \dots + Пбуi \times Туi)$

ФОТо - базовая часть фонда оплаты труда педагогического работника;

Пбу1 - численность получателей государственной услуги в 1-й группе;

Пбу2 - численность получателей государственной услуги во 2-й группе;

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

Ту1 - годовое количество часов по учебному плану в 1-й группе в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом;

Ту2 - годовое количество часов по учебному плану во 2-й группе в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом;

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

Стп рассчитывается по состоянию на 01 сентября и 01 января текущего календарного года.

Учебный план разрабатывается самостоятельно колледжем. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

Расчет педагогической нагрузки производится отдельно по бюджетным и внебюджетным учебным группам, в соответствии с учебными планами, с учетом всех видов учебных занятий, планируемого количества обучающихся в каждой учебной группе

4.3. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$ЗП_{пр} = \text{Оклад} + Н + Кк + Кстим$, где:

ЗП_{пр} - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется директором колледжа в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению;

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

4.4. Оплата труда преподавателей и тренеров, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

В случае отъезда отдельных спортсменов на тренировочные сборы и соревнования или их болезни объем нагрузки тренеров не меняется.

4.5. За время работы в период летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда преподавателей и тренеров производится из расчета установленной заработной платы согласно штатному расписанию. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4.6. Оплата труда преподавателей и тренеров устанавливается исходя из тарифицируемой нагрузки. Норма часов работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью: педагогической работы, устанавливается за 18 часов работы в неделю, тренерской работы – 24 часа в неделю.

4.7. Почасовая оплата труда работников применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледже;

за часы преподавательской работы сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству;

за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год;

за фактическое количество часов неполного рабочего месяца преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года;

за часы преподавательской работы, данные сверх годовой учебной нагрузки;

за часы, отведенные на проведение государственной итоговой аттестации;

за рецензирование ВКР;

за проведение экзаменов (квалификационных);

за часы, предусмотренные для руководства выпускными квалификационными работами;

за выполнение преподавательской работы сверх семестрового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленного оклада на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в семестровую (полугодовую) тарификацию.

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам после выполнения преподавателем годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

5. Оплата труда директора и его заместителей

5.1. Оплата труда директора и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителей учреждений, в том числе размер должностного оклада, устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом с учредителем на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Зарботная плата заместителей директора рассчитывается по формуле:

$ЗП_{зам} = \text{Оклад} + Н + Кк + Кстим$, где

ЗП_{зам} - зарботная плата заместителя руководителя учреждения;

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

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

При расчете средней зарботной платы руководителя учреждения для установления предельного уровня средней зарботной платы заместителей руководителей учреждений применяется порядок исчисления средней зарботной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации

5.4. Заместителям директора с учетом условий их труда могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты компенсационного характера заместителям директора, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, соглашениями в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пермского края, содержащими нормы трудового права.

5.5. Заместителям директора могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

5.6. Перечень выплат стимулирующего характера заместителям директора, порядок назначения, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пермского края, содержащими нормы трудового права.

Установление заместителям директора выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем Положении, осуществляется с учетом достижения показателей эффективности работы заместителей директора, устанавливаемых директором с учетом показателей эффективности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной зарботной платы директора и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной зарботной платы (без учета зарботной платы директора, его заместителей) определяется учредителем в размере от 1 до 5.

6. Оплата труда работников из числа вспомогательного персонала

6.1. Зарботная плата работников из числа вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$ЗП_{увп} = \text{Оклад} + Н + Кк + Кстим$, где:
ЗП_{увп} - заработная плата работника из числа учебно-вспомогательного персонала;
Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника;
Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом "Об образовании в Пермском крае";
Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;
Кстим - выплаты стимулирующего характера.

7. Фонд оплаты труда

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

7.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения определяется с учетом структуры стоимости государственной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и государственного задания на предоставление государственных услуг (выполнение работ).

7.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников колледжа, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых колледжем государственных услуг.

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

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

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

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

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

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

ФОТ_д - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) колледжа;

ФОТ_к - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников распределяется по формуле:

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

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

ФОТ_{ауп} - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{увп} - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала.

7.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

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

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

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

7.7. Экономия фонда оплаты труда работников направляется на осуществление выплат стимулирующего характера и оказание отдельных видов единовременной материальной помощи.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам колледжа может

осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

тяжёлого материального положения;

смерти супруга (супруги), родителей, детей;

иных уважительных причин (нахождения работника в чрезвычайной ситуации в связи с пожарами, стихийными бедствиями, техногенными катастрофами, террористическими актами и др.);

семьям умерших работников для организации похорон.

8.2. В случае смерти работника колледжа, по заявлению члена семьи и на основании предоставленных документов колледжем производится выплата заработной платы.

8.3. При увольнении работника по соглашению сторон ему может производиться выплата денежных пособий в размере среднемесячной заработной платы.

8.4. Решение об оказании единовременной материальной помощи работникам колледжа производится директором на основании письменного заявления и документов, подтверждающих наступление обстоятельств, указанных в пункте 8.1. настоящего Положения.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников колледжа № УД - 01.02.03 - 21

Схема тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников колледжа в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей

Квалификационный уровень	Минимальная тарифная ставка, оклад (должностной оклад), руб.	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
2 квалификационный уровень	11 462,00	Врач
1 квалификационный уровень	5 991,00	Секретарь руководителя
1 квалификационный уровень	5 640,00	Секретарь учебной части
4 квалификационный уровень	7 196,00	Преподаватель, руководитель физического воспитания, методист
3 квалификационный уровень	9 561,00	Заведующий отделением, руководитель структурного подразделения образовательного учреждения
-	3 616,00	Специалист по закупкам
3 квалификационный уровень	5 210,00	Начальник хозяйственного отдела
3 квалификационный уровень	4 619,00	Инструктор-методист
2 квалификационный уровень	4 219,00	Тренер
1 квалификационный уровень	5 424,00	Делопроизводитель

7.1. К административно-управленческому персоналу относятся должности:

директор;
заместитель директора;
руководитель структурного подразделения;
заведующий отделением.

7.2. К основному персоналу относятся должности:

инструктор-методист;
тренер;
преподаватель;
методист;
руководитель физического воспитания.

7.3. К вспомогательному персоналу относятся должности:

врач;
делопроизводитель;
секретарь учебной части;
секретарь руководителя;
начальник хозяйственного отдела;
специалист по закупкам.

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей для установления стимулирующих выплат

1. Показатели деятельности с учетом личного вклада работников из числа основного персонала колледжа:

реализация дополнительных проектов;
учреждение (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
динамика индивидуальных образовательных результатов;
реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
участие в коллективных педагогических проектах;
участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
работа с детьми из социально неблагополучных семей;
создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

2. Показатели деятельности с учетом личного вклада работников колледжа из числа административно-управленческого персонала:

реализация дополнительных проектов;
учреждение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий);
реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;
результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;
реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;
учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
работа с детьми из социально неблагополучных семей;
своевременное и качественное представление отчетности;
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

3. Показатели деятельности с учетом личного вклада работников колледжа из числа вспомогательного персонала:

работа с детьми из социально неблагополучных семей;
учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
отсутствие фактов нарушения законодательства - по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.