ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00C203BD9316339B28E8404B8C87727A7F
Владелец: Гончарова Светлана Юрьевна
Действителен: с 13.03.2023 до 05.06.2024

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБПОУ «КОРПК»
_____ С.Ю. Гончарова
(утверждено приказом № 78 от 30.08.2023.)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников ГБПОУ «КОРПК» и выплатах социального характера

УД - 01.02.03 - 23

	Должность	***Фамилия***	***Подпись***
Разработал	*Директор*	*С.Ю. Гончарова*	
Проверил			
Согласовано	*Решение Общего собрания трудового коллектива (протокол № 1 от 30.08.2023г.)*		
Версия: 3.0		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»;

Законом Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Законом Пермского края от 3 сентября 2008 года № 291-ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Пермского края» (с изменениями на 7 марта 2019 года);

Постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014 г. № 214-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования» (с изменениями от 19 июля 2023 года №533-п);

Постановлением 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».

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

1.3. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников колледжа, порядок формирования фонда оплаты труда 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. 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. за работу в местностях с особыми климатическими условиями, обусловленные районным регулированием оплаты труда (уральский коэффициент) в размере 15% к заработной плате.

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

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

2.2. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью колледжа.

Работникам колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.2.1. ежемесячная выплата за классное руководство (руководство учебной группой) за счет средств федерального бюджета – 5 000 рублей;

2.2.2. 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;

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

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

2.2.5. выплаты за дополнительную работу, связанную с оснащением учебных кабинетов, отделами, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, рабочими группами, центра содействия трудоустройству выпускников и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия работников.

2.3. К видам выплат компенсационного характера могут также относиться выплаты за особенности и специфику работы в учебных группах, в том числе:

за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья;

за осуществление индивидуального обучения обучающихся, которые по медицинским показаниям не могут обучаться на общих основаниях или находятся на длительных учебно-тренировочных мероприятиях.

2.4. Компенсационные выплаты производятся работникам как по основной должности, так и при совместительстве, совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую

сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

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

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 к трудовым договорам.

2.6. 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.

2.7. 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, 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:

за стаж непрерывной работы в колледже;

за стаж педагогической работы;

за стаж работы в организациях физкультурно-спортивной направленности.

3.1.4. иные выплаты стимулирующего характера.

3.2. Выплата стимулирующего характера, указанная в пункте 3.1.3. производятся работникам только по основной должности.

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:

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 колледжа, связанные с его уставной деятельностью, в том числе выполнение критериев, позволяющих оценить личный вклад работников, определенных Приложением 2 к настоящему Положению.

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

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 должностного оклада (тарифной ставки)
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 почетные звания РФ и СССР	50-100
За почётный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», другие ведомственные награды и звания (за исключением почётных грамот и благодарностей)	10-50
За спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР», почётный знак «Отличник физической культуры и спорта»	20-50

3.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливаются тренерам-преподавателям 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	10-30
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание)	10-30
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	10-40
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	10-35

Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80 % от принятых обязательств)	Спортсмены, числящиеся на этапе совершенствования спортивного мастерства	10
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)	Спортсмены, числящиеся на этапе совершенствования спортивного мастерства	20
Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	Спортсмены, числящиеся на этапе совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства	50
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)	Спортсмены, числящиеся на этапе высшего спортивного мастерства	40

3.6. 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, устанавливаются выплаты в следующих размерах:

№ п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учёта занятого места	Размер стимулирующей выплаты в % к тарифной ставке, окладу тренера за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Размер стимулирующей выплаты в % к тарифной ставке, окладу работника за участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу	руководителям и иным специалистам
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 спартакиаде молодёжи (финалы)	1	80	8	4
		2-3	60	6	3
		4-6	40	4	2
		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 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 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 и устанавливается новое исчисление срока ее выплаты.

3.7. 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).

3.8. В соответствии с законодательством при присвоении колледжу статуса «олимпийский» работникам устанавливаются стимулирующая выплата к должностному окладу в размере 15 %. Выплата производятся работникам только по основной должности.

3.9. Работникам колледжа могут быть предусмотрены персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу.

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

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к 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.

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путём умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

3.11. Педагогическим работникам может устанавливаться повышающий коэффициент за деление учебной группы на подгруппы в размере от 0,5 до 2,0, в том числе за работу в учебных группах численностью менее 15 человек.

3.12. Работникам колледжа из числа основного персонала со дня присвоения первой квалификационной категории устанавливается доплата в размере 20% от установленного оклада.

3.13. Работникам колледжа из числа основного и вспомогательного персонала со дня присвоения высшей квалификационной категории устанавливается доплата в размере 30% от установленного оклада.

3.14. 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.

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

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

3.16. 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, руководителей структурных подразделений.

3.17. Условиями для снижения или прекращения стимулирующих выплат работникам являются:

нарушение Трудового кодекса Российской Федерации;

нарушение статей Устава колледжа;

нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции;

невыполнение условий безопасности образовательного процесса;

невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников, отказ от повышения профессионального уровня;

наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и законных представителей;

дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке, и не снятое в отчетном периоде;

невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;

не соблюдение санитарно-эпидемиологических рекомендаций;

отсутствие необходимого количества средств в фонде стимулирования.

3.18. 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.

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

4. Оплата труда основного персонала

4.1. Основной персонал колледжа - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности колледжа, и включает:

4.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность;

4.1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

4.2. Заработная плата педагогическим работникам по должности «преподаватель», реализующим программы среднего профессионального образования, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждой группе, в которой ведется преподавание. Если работник преподает несколько предметов в разных группах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и группе отдельно.

Заработная плата педагогических работников рассчитывается по формуле:

ЗПп = Стп x N x Бп x (1 + Ксл) + Н + Kk + 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;

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

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Стп рассчитывается по формуле:

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

ФОТо - базовая часть фонда оплаты труда педагогического работника;

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

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

П6уi - численность получателей государственной услуги в i-й группе;

Туl - 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.

Тарификация педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки производится один раз в год, но раздельно по полугодиям.

Расчет педагогической нагрузки производится раздельно 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. Месячная заработная плата педагогическим работникам по должности «тренер-преподаватель», реализующим программы дополнительного образования спортивной подготовки рассчитывается по следующей формуле:

$$Зфн = \frac{Ст \times Фн}{Нч} + Пк + Н + Kk + Кстим, где:$$

Зфн - заработная плата педагогического работника в месяц за фактический объем учебной нагрузки в неделю;

Ст – размер ставки заработной платы тренера-преподавателя в месяц, установленный за норму часов работы в неделю;

Фн - фактический объем учебной нагрузки в неделю;

Нч - норма часов работы тренера-преподавателя в неделю за ставку заработной платы в месяц;

Пк - повышающий коэффициент;

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

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

4.4. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

ЗПпр = Оклад + Н+ Kk + Кстим, где:

ЗПпр - заработная плата работника;

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

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

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

4.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

4.6. 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 педагогическим работникам 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.

4.7. Оплата труда педагогическим работникам устанавливается исходя из тарифицируемой нагрузки. Норма часов работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается за 18 часов работы в неделю.

4.8. 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.

4.9. 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.

5. Оплата труда директора, его заместителей и руководителей структурных подразделений

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

5.2. Условия оплаты труда директора, в том числе размер должностного оклада, устанавливаются в трудовом договоре, заключаемым с учредителем.

5.3. Заработная плата заместителей директора и руководителей структурных подразделений рассчитывается по формуле:

ЗПауп = Оклад + Н + Kk + Кстим, где:

ЗПауп - заработная плата заместителя директора (руководителя структурного подразделения);

Оклад - должностной оклад заместителя директора или руководителя структурного подразделения (должностной оклад заместителя директора устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора);

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

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

5.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора (руководителям структурного подразделения), 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 (руководителям структурного подразделения) выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем Положении, осуществляется с учетом достижения показателей эффективности работы, устанавливаемых директором с учетом личного вклада и критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

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

При расчете средней заработной платы директора для установления предельного уровня средней заработной платы заместителей директора применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Оплата труда работников из числа учебно-вспомогательного персонала

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

ЗПувп = Оклад +Н+ Кк + Кстим, где:

ЗПувп - заработная плата работника из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «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:

ФОТо = ФОТб + ФОТст, где

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

ФОТст - 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:

ФОТб = ФОТд + ФОТк, где

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

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников распределяется по формуле:

ФОТб = ФОТосн + ФОТауп + ФОТувп + ФОТмоп, где

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

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

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

7.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

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

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

ФОТст. увп - стимулирующего 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. Выплаты социального характера

8.1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

тяжёлого материального положения;

при рождении ребенка;

при заключении брака;

на похороны близких родственников;

на лечение;

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

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

8.3. Материальная помощь может выплачиваться работнику в течение календарного года неоднократно.

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

8.5. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае», в том числе:

8.5.1. Лицам, поступившим на работу в колледж в течение двух лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) на должности педагогических работников и имеющим среднее профессиональное или высшее образование и отвечающим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, выплачивается единовременное государственное пособие в размере 50000 рублей (с учетом индексации в размере 1.061 – 53050 рублей);

В указанный период не включается срок прохождения военной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком.

Единовременное государственное пособие выплачивается при следующих условиях:

трудоустройство в колледж является первым после окончания обучения в организации среднего профессионального или высшего образования (за исключением случаев трудоустройства по срочному трудовому договору, прекращенному не позднее 31 августа года окончания обучения в организации среднего профессионального или высшего образования). Днем окончания обучения в организации среднего профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании;

принятие педагогическим работником обязательства отработать в колледже три года со дня заключения трехстороннего договора о предоставлении единовременного государственного пособия между педагогическим работником, учредителем и колледжем (далее - договор о предоставлении единовременного государственного пособия).

В случае прекращения трудового договора до истечения трех лет со дня заключения договора (за исключением случаев прекращения трудового договора при переходе на выборную работу (должность), по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части 1 статьи 77, пунктами 1, 2, 4 части 1 статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 6, 7 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации) часть единовременного государственного пособия в размере, пропорциональном неотработанному периоду, подлежит возврату в бюджет Пермского края.

Не подлежит возврату выплаченное единовременное государственное пособие при переводе педагогического работника по его просьбе или с его согласия на работу из одной образовательной организации в другую образовательную организацию на аналогичную должность.

8.5.2. Лицам, указанным в пункте 8.5.1, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2600 рублей (с учетом индексации в размере 1.061 – **2758,6 рублей).**

Лицам, указанным в пункте 8.5.1, окончившим с отличием организации среднего профессионального или высшего образования (по очной форме обучения), в течение одного года со дня окончания образовательной организации дополнительно устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 1300 рублей (с учетом индексации в размере 1.061 – **1379,3 рублей**).

8.5.3. Со дня присвоения педагогическому высшей квалификационной категории ему устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате. Предельный размер ежемесячной надбавки составляет 2600 рублей (с учетом индексации в размере 1.061 – **2758,6 рублей**).

Период предоставления ежемесячной надбавки устанавливается с 1 сентября по 31 августа каждого учебного года.

8.5.4. Педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательных организаций:

1) удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2600 рублей (с учетом индексации в размере 1.061 – **2758,6 рублей**);

2) имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (за исключением почетных грамот, благодарностей указанных федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 1560 рублей (с учетом индексации в размере 1.061 – **1655,16 рублей**).

При наличии у работника государственной и ведомственной наград выплата надбавки к заработной плате производится по одному максимальному основанию.

Ежемесячные надбавки к заработной плате педагогическим работникам выплачиваются за фактически отработанное время независимо от учебной нагрузки (ставки) по основной занимаемой должности.

8.6. Указанные в п. 8.5. меры социальной поддержки подлежат индексации. Размер и дата проведения индексации устанавливаются законом о бюджете Пермского края на очередной финансовый год и на плановый период. Порядок осуществления индексации устанавливается нормативными правовыми актами Правительства Пермского края.

8.7. В соответствии с Законом Пермского края от 23 декабря 2010 года № 729-ПК «О дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий лиц, которым присуждена ученая степень кандидата наук, доктора наук, работающих в образовательных организациях на территории Пермского края» работникам устанавливается ежемесячная денежная выплата.

Право на получение выплаты имеют кандидаты наук и доктора наук (далее - получатели), работающие постоянно или по совместительству на должности директора, заместителя директора, на должности педагогических работников согласно штатному расписанию, составленному в соответствии с наименованиями должностей, предусмотренных профессиональными квалификационными группами должностей работников образования, установленными законодательством.

Размер выплаты получателям определяется в перерасчете предельного размера выплаты на

объем учебной нагрузки (ставки) по должности, которую занимают получатели выплаты в образовательных организациях, но не может быть больше установленного предельного размера.

В случае если в период предоставления выплаты у получателя изменился объем учебной нагрузки или получатель перешел на должность с иным объемом учебной нагрузки (ставки), отличным от объема учебной нагрузки (ставки) при ее назначении, размер выплаты корректируется в зависимости от объема учебной нагрузки (ставки) получателя начиная с месяца, следующего за месяцем изменения объема учебной нагрузки (ставки) или перехода получателя на должность с иным объемом учебной нагрузки (ставки).

Предельный размер выплаты получателям устанавливается в размере **10000 (десять тысяч)** рублей.

Период предоставления ежемесячной денежной выплаты устанавливается с 1 сентября по 31 августа каждого учебного года.

Приложение 1 к Положению об оплате труда работников ГБПОУ «КОРПК» и выплатах социального характера

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, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, социальный педагог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
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
1 квалификационный уровень	5 424,00	Делопроизводитель

Приложение 2 к Положению об оплате труда работников ГБПОУ «КОРПК» и выплатах социального характера

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей для установления стимулирующих выплат

1.Показатели деятельности с учетом личного вклада педагогических работников:

участие педагогического работника в разработке и реализации основной образовательной программы;

работа с обучающимися из социально неблагополучных семей;

использование в деятельности современных образовательных технологий;

наличие учебно-методических комплексов, в том числе на сайте организации;

работа по теме научно-исследовательской работы;

публикационная активность в рецензируемых периодических изданиях, в журналах;

участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

наличие подготовленных педагогическим работником обучающихся-победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

руководство исследовательской работой/творческой работой обучающегося, представленной на международный, всероссийский, региональный научный/творческий конкурс;

организация, проведение или участие в профориентационных мероприятиях;

количество выпускных квалификационных работ, выполненных обучающимися очной формы обучения по официальным заявкам работодателей, под руководством педагогического работника;

участие в инновационной деятельности организации;

работа с лицами с ограниченными возможностями здоровья;

реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;

успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

другие показатели и условия.

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

отсутствие фактов нарушения законодательства - по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;

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.

Отнесение должностей к административно-управленческому, основному персоналу и вспомогательному персоналу

К административно-управленческому персоналу относятся должности:
директор;
заместитель директора;
руководитель структурного подразделения;
заведующий отделением.
К основному персоналу относятся должности:
инструктор-методист;
тренер-преподаватель;
старший тренер-преподаватель;
преподаватель;
социальный педагог;
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
методист;
руководитель физического воспитания.
К вспомогательному персоналу относятся должности:
врач;
делопроизводитель;
секретарь учебной части;
секретарь руководителя;
начальник хозяйственного отдела;
специалист по закупкам.