



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 колледжа

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБПОУ «КОР ПК»
С.Ю. Гончарова
«23» января 2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников колледжа

УД - 01.02.03 - 19

	Должность	Фамилия	Подпись
Разработал	Директор	С.Ю. Гончарова	
Проверил	Главный бухгалтер	О.В. Чиркова	
Согласовано	Решение трудового коллектива: протокол № 12 от 22.01.2019		
Версия: 1.0	Без подписи документ действителен 8 часов после распечатки. Дата и время распечатки: 04/02/2019, 17:02		КЭ: _____ УЭ: _____

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБПОУ «Колледж олимпийского резерва Пермского края» (далее – Положение) 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», приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30 октября 2015 г. № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации», Законом Пермского края от 03.09.2008 г. № 291-ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края», 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 01 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 22 октября 2018 г.), от 31 декабря 2015 г. № 1190-п «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Пермского края и о признании утратившими силу отдельных Постановлений Правительства Пермского края» (с изменениями на 28.04.2018 г.).

1.2. Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту «Работники», осуществляющих в ГБПОУ «Колледж олимпийского резерва Пермского края» (далее – колледж) 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 в целях создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений образовательного учреждения и колледжа в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

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 учреждения, занимающих должности, не включённые в профессиональные квалификационные группы.

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. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником колледжа применяться принцип «эффективного контракта», в котором должны быть конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, выполняемых работ, а также меры социальной поддержки.

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

1.9. Дни выплаты заработной платы устанавливаются коллективным договором. При выплате заработной платы каждому работнику выдается 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.

1.10. 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.

1.11. 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:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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;

за работу в ночное время. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра;

за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей;

за увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня;

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

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работы, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Согласно ТК РФ минимальные размеры оплаты труда за сверхурочную работу устанавливаются не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы (ст. 153 ТК РФ);

доплата в целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда.

2.2. Педагогическим работникам устанавливается выплата на учебный год:

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

за руководство учебной группой:

первого и второго курсов - до 20% от оклада;

третьего и четвертого курсов - до 15% от оклада;

за работу в качестве председателя предметной комиссии, руководителя экспертной группы и другие виды работ, связанных с образовательным процессом до 100% от оклада.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

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

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

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.

2.8. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера директору колледжа устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

3. Выплаты стимулирующего характера

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

выплаты за стаж непрерывной работы и выслугу лет;

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

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

3.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта.

Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 1.

№ п/п	Стаж непрерывной работы, выслуга лет	Размеры стимулирующей выплаты в процентах от тарифной ставки, оклада
1	от 1 года до 5 лет	5
2	от 5 до 10 лет	8
3	от 10 до 20 лет	10
4	от 20 до 25 лет	20
5	свыше 25 лет	25

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

Таблица 2

Государственные и ведомственные звания и	Размеры стимулирующих выплат
------------------------------------------	------------------------------

награды	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	от 50 до 100
За почётный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»	40
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»	от 20 до 50
Другие ведомственные награды и звания (за исключением почётных грамот и благодарностей)	от 10 до 50

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

3.4.1. тренерам в следующих размерах:

Таблица 3

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	до 30
Качество спортивной подготовки	Доля спортсменов, получивших спортивный разряд (звание)	до 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	до 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	до 35

3.4.2. 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:

Таблица 4

№ 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	до 200	до 20	до 10
		2-3	до 160	до 16	до 8
		4-6	до 100	до 10	до 5
		участие	до 80	до 8	до 4
1.2	Кубок мира (сумма этапов или финал), чемпионат Европы	1	до 160	до 16	до 8
		2-3	до 100	до 10	до 5
		4-6	до 80	до 8	до 4
		участие	до 60	до 6	до 3
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал), первенство мира	1	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
1.4	Этапы Кубка мира, первенство Европы	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 2
		участие	до 20	до 2	до 1
1.5	Прочие официальные международные спортивные соревнования	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 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	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 3
		участие	до 40	до 4	до 2
2.2	Первенство России (среди молодёжи), спартакиада молодёжи (финалы)	1	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 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	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
2.4	Прочие межрегиональные и всероссийские официальные	1	до 40	до 4	до 2

	спортивные соревнования	2-3	до 20	до 2	до 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	до 100	до 10	до 5
		2-3	до 80	до 8	до 4
		4-6	до 60	до 6	до 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	до 80	до 8	до 4
		2-3	до 60	до 6	до 3
		4-6	до 40	до 4	до 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 спортивных школ (финалы); на спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2-3	до 40	до 4	до 2
		4-6	до 20	до 2	до 1
3.4	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 4	до 2
		2-3	до 20	до 2	до 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) согласно таблице 4:

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, в соответствии с графой 3 таблицы 4.

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

Таблица 5

Критерии оценки работы тренерского состава колледжа		
На этапе совершенствования спортивного мастерства		
1.1	Выполнение спортсменами индивидуальных планов подготовки (не менее 80 % от принятых обязательств)	до 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)	до 20
1.3	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 50
На этапе высшего спортивного мастерства		
1.4	Включение спортсменов в составы спортивных сборных команд Российской Федерации (за каждого спортсмена)	до 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)	до 40

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

Критерии эффективности деятельности колледжа устанавливаются Министерством физической культуры и спорта Пермского края с учетом следующих показателей:

выполнение государственного задания исходя из фактически оказанных государственных услуг (выполненных работ) по объёму и качеству на основании отчётных данных за квартал, год;

отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов;

отсутствие фактов нарушения законодательства при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности;

реализация мероприятий, направленных на развитие учреждения.

Критерии оценки личного вклада работников колледжа устанавливаются с учетом следующих показателей:

успешное и добросовестное исполнение работником 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 колледжа;

реализация дополнительных проектов;

учреждение (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

динамика индивидуальных образовательных результатов;

участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа специальностей;

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;

реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;

учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

работа с детьми из социально неблагополучных семей;

реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;

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 колледжа.

Решение о начислении премий работникам колледжа принимается директором на основании Положения о рейтинговой оценке трудовой деятельности работников ГБПОУ «КОР ПК».

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:

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

от 10 до 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 до 15 % к тарифной ставке, окладу (должностному окладу).

3.9. Работникам колледжа, связанных 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:

Таблица 6

Уровень квалификации	Размер повышающего коэффициента
1	2
Высшая квалификационная категория	0,8
Первая квалификационная категория	0,5

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 до 3,0.

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

3.15. Педагогическим работникам может устанавливаться повышающий коэффициент сложности по предмету:

Таблица 7

Иностранный язык (при делении на подгруппы)	1,5
Избранный вид спорта, информатика (при делении на подгруппы)	2,0

3.16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются 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.

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

3.18. 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.

Работнику может быть установлено несколько стимулирующих выплат по разным основаниям.

3.19. Основанием для приказа директора на установление стимулирующей выплаты является представление (служебная записка) руководителей структурных подразделений (Приложение 2).

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.

3.20. Экономия фонда оплаты труда работников колледжа направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

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 определенных уставом колледжа целей.

Отнесение должностей к основному персоналу осуществляется в соответствии с п. 7.4. настоящего Положения.

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, устанавливается учреждением самостоятельно по каждому предмету;

Н - 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:

$ФОТд$

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

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

ФОТд - 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;

Пбу_i - 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;

Ту_i - годовое количество часов по учебному плану в i-й группе. в соответствии с

федеральным государственным образовательным стандартом

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 по состоянию на 01 сентября и 01 января планового учебного года.

4.3. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$ЗПпр = \text{Оклад} + Кк + Кстим$, где:

ЗПпр - заработная плата работника;

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

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 преподавателей и других 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 уменьшенного семестрового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления 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, его заместителей и главного бухгалтера

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

5.2. Заработная плата директора рассчитывается по формуле:

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

ЗП_{рук} - заработная плата;

Оклад - должностной оклад директора, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, и устанавливаемый в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения (без учёта заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) за предыдущий финансовый год в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Размер кратного соотношения должностного оклада директора к средней заработной плате работников учреждения (без учёта заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается учредителем ежегодно.

При расчёте средней заработной платы работников учреждения для установления размера должностного оклада директора применяется статья 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

K_k - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

$K_{стим}$ - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учёта заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) определяется учредителем в размерах, не превышающих следующих размеров:

директор - от 1 до 6;

заместители директора - от 1 до 5;

главный бухгалтер - от 1 до 4,5.

При исчислении среднемесячной заработной платы директора, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённое постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.3. Размеры должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада директора.

5.4. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру с учетом условий их труда могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с настоящим Положением.

Виды выплат компенсационного характера директору, размеры и условия их осуществления устанавливаются учредителем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды, размеры и условия назначения выплат компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

5.5. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера директору устанавливаются учредителем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также с учетом достижения показателей эффективности работы, установленных учредителем.

6. Оплата труда работников из числа вспомогательного персонала

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

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

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

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

K_к - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

K_{стим} - выплаты стимулирующего характера.

7. Фонд оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется за счёт средств бюджета Пермского края, а также внебюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

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

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

$ФОТб = ФОТд + ФОТк$, где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

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

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

$ФОТб = ФОТауп + ФОТп + ФОТвп$, где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

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

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

ФОТвп - базовая часть фонда оплаты труда вспомогательного персонала.

ФОТд составляет не более 50% от базовой части фонда оплаты труда учреждения. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не менее 30% от фонда оплаты труда учреждения и распределяется по формуле:

$ФОТст = ФОТст. \text{осн} + ФОТст. \text{ауп} + ФОТст. \text{вп}$, где:

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

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

ФОТст. вп – стимулирующая часть фонда оплаты труда вспомогательного персонала.

7.3. К административно-управленческому персоналу относятся должности:

директор;

заместитель руководителя (директора);

главный бухгалтер.

7.4. К основному персоналу относятся должности:

врач;

инструктор-методист;

тренер;

преподаватель;

руководитель структурного подразделения.

7.5. К вспомогательному персоналу относятся должности:

кассир;

секретарь учебной части;

секретарь руководителя;

заведующий столовой;

начальник хозяйственного отдела;

бухгалтер;

специалист в сфере закупок.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам может осуществляться выплата социального характера в виде единовременной материальной помощи (не чаще одного раза в год) в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

тяжёлого материального положения;

смерти супруга (супруги), родителей, детей;

нахождения работника в чрезвычайной ситуации (в связи с пожарами, стихийными бедствиями, техногенными катастрофами, террористическими актами).

иных уважительных причин.

8.2. Директор колледжа принимает на себя обязательства за счет экономии фонда оплаты труда:

оказать помощь семьям умерших работников в организации похорон и произвести выплату заработной платы работника семьям в течение определенного срока со дня его смерти;

произвести выплаты дополнительных пособий при увольнении по соглашению сторон.

8.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи директору и ее конкретном размере принимает учредитель, иным работникам колледжа – директор 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 - 19*

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	11000	Врач - специалист
1 квалификационный уровень	5749	Секретарь руководителя
1 квалификационный уровень	5412	Секретарь учебной части
4 квалификационный уровень	6905	Преподаватель
3 квалификационный уровень	9175	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) профессионального образования
-	3470	Специалист в сфере закупок
3 квалификационный уровень	4194	Начальник хозяйственного отдела, заведующий столовой
3 квалификационный уровень	4432	Инструктор-методист
2 квалификационный уровень	4048	Тренер
1 квалификационный уровень	3470	Кассир

**ПОРЯДОК
оформления документов по установлению доплат компенсационного и стимулирующего
характера работникам колледжа**

Доплаты устанавливаются приказом директора на основании служебных записок руководителей подразделений и отчетов работников о выполнении определенной работы.

Пример служебной записки*

Прошу установить доплаты к заработной плате в _____ 20 ____ г.:

- за дополнительный объем работ со студентами,

- за _____

следующим преподавателям:

Ф.И.О. преподавателя	Всего часов	Виды работ	Результат

Подпись руководителя структурного подразделения

Дата

***Примечание:** структура служебной записки главного бухгалтера, заместителя директора может иметь произвольный характер.