

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«БЕЛОКАЛИТВИНСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ
ТЕХНИКУМ»

СОГЛАСОВАНО


Председатель профсоюзного
комитета


А.П.Зайцев
«29» декабря 2016 г



УВЕРЖДЕНО

Директор ГБПОУ РО «БГИТ»


О.Е.Крашнева

«29» декабря 2016 г



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда

1. Общие положения

1.1. «Положение об оплате труда» определяет правила внутреннего регулирования оплаты труда, в том числе, порядок установления, выплат компенсационного характера, доплат и надбавок обязательного и стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании:

- Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ);
- Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012. № 273ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Постановления Правительства Ростовской области от 19.11.2016 г. № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (далее - постановление от 19.11.2016 г. № 756);

- Приказа министерства общего и профессионального образования

Ростовской области от 27.12.2016 г. № 850 «Об утверждении положения об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров подведомственных областных учреждений» (далее – приказ от 27.12.2016 г. № 850);

- Устава ГБПОУ РО «БГИТ»;

- Положения об источниках и расходовании внебюджетных средств ГБПОУ РО «БГИТ»;

1.3. Источниками формирования фонда заработной платы в ГБПОУ РО «БГИТ» являются средства государственного (областного) бюджета, выделяемые учредителем, средства, полученные от приносящей доход деятельности.

1.4. Ввиду разных источников финансирования фонд заработной платы ГБПОУ РО «БГИТ» делится на фонд заработной платы, формируемый за счёт бюджетных ассигнований, и фонд заработной платы, формируемый за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

На основании п. 15 приложения 1 постановления Правительства Ростовской области от 31 декабря 2015 г. № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» системы оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разработана техника, зафиксирована настоящим положением.

Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты за организацию, развитие и участие в приносящей доход деятельности, премирование работников и оказание материальной помощи работникам техникума.

Выплаты компенсационного характера за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются аналогично Разделу 2 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются аналогично Разделу 3 настоящего Положения, за исключением пункта 3.4.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности работникам техникума может устанавливаться выплата стимулирующего характера:

- доплата за организацию, развитие и участие в приносящей доход деятельности.

Выплата стимулирующего характера за организацию, развитие и участие в приносящей доход деятельности производится директору, его заместителям, главному бухгалтеру, специалистам, служащим, педагогическим работникам, водителям, участвующим в процессе оказания платных услуг для студентов, обучающихся на платной основе, слушателей, обучающихся на платной основе по программе дополнительного профессионального образования и т.п.

Доплата за организацию, развитие и участие в приносящей доход деятельности сотрудникам техникума устанавливается на основании приказа директора техникума как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

1.5. В состав фонда заработной платы, не зависимо от источников финансирования входит:

- Оплата за отработанное время:

- заработная плата, начисленная работникам, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, в соответствии с Постановлением от 19.11.2016 г. № 765 в денежной форме;

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- доплаты;
- премии и вознаграждения.
- Оплата за неотработанное время:
 - оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск);
 - оплата учебных отпусков;
 - оплата за период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;
 - выходное пособие при прекращении трудового договора (сокращении штата);
 - компенсация работникам морального вреда, определяемая судом.
- Денежная компенсация за неиспользованный отпуск.
- Выплаты социального характера.

1.6. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности,

профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.7. В соответствии с законодательными и нормативными актами, указанными в п.1.2 ГБПОУ РО «БГИТ» имеет право на самостоятельное установление видов и размеров надбавок и доплат стимулирующего характера.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы.

Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ; п. 3.5.1. приложения № 1 постановления Правительства Ростовской области от 09.11.2016 г. № 765).

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

2.2. Оплата сверхурочной работы.

В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

За работу в выходные и праздничные дни оплачивается двойная часовая или дневная ставка сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работающего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ; п. 3.5.3. Приложения № 1 постановлению Правительства Ростовской области от 09.11.2016 г. № 765).

2.4. Доплата за работу в ночное время.

Надбавка за работу в ночное время выплачивается в размере 35% должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00), в соответствии со ст.154 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, п. 3.5.4. Приложения № 1 к постановлению Правительства Ростовской области от 09.11.2016 г. № 765.

2.5. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей. Эти доплаты устанавливаются за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работников.

Размер и виды доплат определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда, в начале каждого учебного года. Перечень основных видов доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается в соответствии с п. 3.5.6. приложения № 1 постановления Правительства Ростовской области от 09.11.2016 г. № 765):

2.5.1. За заведование кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими - до 20% от ставки заработной платы; процент оплаты зависит от выполнения критериев (приложение к положению о кабинетах) и устанавливается 1 раз в начале учебного года;

2.5.2. За проверку письменных работ по:

русскому языку, литературе - до 20%;

математике – до 15%;

иным предметам – до 10%

от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

2.5.3. За руководство цикловой комиссией – до 20% от ставки заработной платы; процент оплаты зависит от выполнения критериев (приложение к положению о цикловой комиссии) и устанавливается на учебный год;

2.5.4. За руководство группой – до 30% от ставки заработной платы ; процент оплаты зависит от выполнения критериев (приложение к положению о классном руководстве) и устанавливается 1 раз в начале учебного года;;

2.5.5. За работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения -15% от ставки заработной платы.

3. Выплаты стимулирующего характера.

3.1. Стимулирующими являются выплаты за работы, которые не входят в обязанности работника, определяемые в должностных инструкциях.

3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора по учебному заведению из бюджетных и внебюджетных средств.

3.3. При отсутствии или недостатке бюджетного финансирования и внебюджетных средств по независящим от учебного заведения причинам, директор имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо отменить их выплату.

3.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждения, в том числе руководителю, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

директору - министерством общего и профессионального образования Ростовской области;

заместителям директора, главному бухгалтеру - директором техникума по согласованию с министерством общего и профессионального образования Ростовской области, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного директору техникума.

Административно - управленческому персоналу надбавка за качество выполняемых работ устанавливается приказом директора с учетом вклада каждого сотрудника в организацию проведения и обеспечения образовательного процесса: за особо сложные ответственные работы, за напряженные ответственные работы, за срочность и ответственность выполняемых работ, за высокую результативность работы, за успешное выполнение наиболее сложных работ, за высокое качество работы, за напряженность, интенсивность труда.

Надбавка за качество работы к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 процентов устанавливается по решению директора техникума рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

За прогул, злостное нарушение правил внутреннего распорядка, неоднократное невыполнение распоряжений непосредственного руководителя надбавка может быть уменьшена или снята полностью.

3.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается директору, педагогическим работникам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы (п. 4.9. приложения № 1 постановления Правительства Ростовской области от 09.11.2016 г. № 765).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов,

от 5 до 10 лет – 15 процентов,

от 10 до 15 лет – 20 процентов,

свыше 15 лет – 30 процентов.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную

нагрузку с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

3.6. Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы и составляет:

для педагогических работников:

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Надбавка за квалификацию, при наличии квалификационной категории, устанавливается к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку, по основной работе, работе выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.7. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку) и составляет:

при наличии ученой степени доктора наук – 30 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук – 20 процентов.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития

Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.8. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку) и составляет:

при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов,

при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов,

при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

3.9. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы,

имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

4. Особенности оплаты труда педагогических работников.

Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам.

4.1. Преподавателям техникума до начала учебного года определяется размер месячной заработной платы путем умножения часовой ставки

преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

4.2. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается в соответствии с почасовой оплатой труда.

4.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

4.4. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет месячной заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

4.5. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601«О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

При уменьшении учебной нагрузки по инициативе самого преподавателя размер месячной заработной платы пересчитывается в соответствии с уменьшенной учебной нагрузкой.

4.6. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется техникумом, исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного

обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

При неполном объеме учебной нагрузки и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, производится почасовая оплата труда мастеров производственного обучения.

4.7. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за:

часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

часы преподавательской работы специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в техникуме, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, выполненные преподавателями;

педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года;

работу мастеров производственного обучения при неполном объеме учебной нагрузки и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица мастера производственного обучения.

5. Иные вопросы оплаты труда.

5.1. Заработная плата руководителя техникума, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется в соответствии с приказом от 27.12.2016 г. № 850 и постановлением от 19.11.2016 г. № 765.

5.2. Руководитель, заместители руководителя помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в техникуме.

Оплата труда руководителя и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы в техникуме устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется министерством общего и профессионального образования Ростовской области, заместителями руководителя – руководителем техникума, но не более 300 часов в год.

Педагогическая (преподавательская) работа, выполняемая руководителем в техникуме, совместительством не считается.

5.3. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю техникума, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за

календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Руководителю учреждения предельная кратность дохода устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах согласно таблице № 1.

Таблица № 1

Размеры предельного соотношения
заработной платы руководителя техникума

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0

От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

Предельная кратность дохода устанавливается руководителю на календарный год. В течение года размер предельной кратности дохода может быть изменен при реорганизации учреждения и иных мероприятиях, повлекших значительное изменение численности работников.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность дохода определяется руководителем путем снижения размера предельной кратности, установленной руководителю, на 0,5.

5.4. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов.

5.5. Перечень должностей административно-управленческого персонала:

- директор;
- заместитель директора;
- главный бухгалтер;
- заведующий учебно-методическим отделом;
- заведующий заочным отделением;
- заведующий отделением по специальности;
- бухгалтер*;
- экономист*;
- специалист по кадрам*;
- комендант;
- заведующий библиотекой;

заведующий учебной (учебно-производственной) мастерской;
юрисконсульт*;
агент по снабжению;
делопроизводитель;
секретарь руководителя;
программист*;
архивариус.

Включая должности служащих с производными должностными наименованиями «старший» и «ведущий», или с I и II внутридолжностными категориями.

Рассмотрено на заседании Совета учебного заведения

Секретарь *М. В. Виноградов*

Протокол заседания № 145 от «29» декабря 2016 г