

Министерство образования, науки и молодежной политики
Забайкальского края
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Забайкальский техникум транспорта и технологий»

Рассмотрено
на общем собрании
Протокол № 1 от «01» сентября 2014 г.



ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 24

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
государственного профессионального образовательного
учреждения
«Забайкальский техникум транспорта и технологий»**

Согласовано
Забайкальской профессиональной организацией
Председатель профессиональной организации
Первичная профессиональная организация
Е.М. Потапова
ГПОУ «ЗТ и Т» сентября 2014 г.

Чита, 2015

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Общие положения	стр. 3
2.	Формирование системы оплаты труда	8
3.	Порядок и условия оплаты труда	9
4.	Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера	16
5.	Условия почасовой оплаты труда преподавателей	18
6.	Иные вопросы оплаты труда	20
7.	Заключительные положения	20

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного профессионального образовательного учреждения
«Забайкальский техникум транспорта и технологий»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами и иными документами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы»;
- постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным

группам» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10190);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюст России от 01 октября 2007 года № 570);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюсте России 03 апреля 2008 года № 11452);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Забайкальского края от 05 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2009 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников

физической культуры и спорта» (зарегистрировано в Минюсте России 21 марта 2012 года № 23559);

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 года, протокол № 11;

- законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций»;

- законом Забайкальского края от 13 марта 2013 года № 785-33К «Об оплате труда некоторых категорий работников органов государственной власти и государственных органов Забайкальского края и о внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края»;

- законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-33К «Об отдельных вопросах в сфере образования»;

- законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 05 октября 2010 года № 398 «Об утверждении Положения о выплате надбавок за высокие спортивные достижения спортсменам-инструкторам, тренерам государственных учреждений физической культуры и спорта, финансируемых из бюджета Забайкальского края, за обеспечение высококачественного тренировочного процесса или подготовку высококвалифицированных учащихся-спортсменов работникам государственных учреждений физической культуры и спорта и государственных учреждений образования, финансируемых из бюджета Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322 «Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 09 июля 2014 года № 392 «Об утверждении Положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 21 августа 2014 года № 471 «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда

руководителей государственных учреждений Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров»;

- приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 26 августа 2014 года № 677 «Примерное положение о порядке и условиях выплаты надбавки за специфику работы мастерам производственного обучения краевых профессиональных образовательных организаций»;

- письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 сентября 2006 года № АФ-213/03 «О подготовке и направлении вариантов модельных методик»;

- письмом Центрального комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 19 сентября 2008 года № 216 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных образовательных учреждений».

- Уставом государственного профессионального образовательного учреждения «Забайкальский техникум транспорта и технологий», подведомственного Министерству образования, науки и молодежной политики Забайкальского края (далее – Учреждение).

1.2. Положение вводится с целью эффективного решения уставных задач Учреждения, установления единого порядка расходования средств на оплату труда и материальное стимулирование работников в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края» от 01.10.2014 г. № 798».

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств краевого бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Положение регулирует порядок оплаты труда работников государственного профессионального образовательного учреждения «Забайкальский техникум транспорта и технологий», подведомственного Министерству образования, науки и молодежной политики Забайкальского края.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.6. Настоящее Положение согласовано с профсоюзной организацией Учреждения, принято общим собранием работников и обучающихся Учреждения, утверждено директором Учреждения.

Положение является приложением к принятому Коллективному договору трудового коллектива Учреждения.

1.7. В Положении используются следующие понятия:

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

норма рабочего времени – продолжительность рабочего времени;

сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

специальная оценка условий труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

тарификационный список – сведения об учителях, преподавателях и других работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве часов по государственному образовательному стандарту,

учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условиях в образовательных учреждениях, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2. Формирование системы оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке в Учреждение из бюджета Забайкальского края, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета в бюджете Забайкальского края, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.2.1. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам Учреждения может быть уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг.

2.2.2. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется Учреждением на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 5 процентов в фонде оплаты труда.

2.3. Фонд оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

2.3.1. Фонд оплаты труда включает выплаты по установленным должностным окладам за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширение зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

2.3.2. Оклады работникам Учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, устанавливаются согласно приложению данного Положения.

2.3.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам Учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда определяется настоящим Положением.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников Учреждения, оплату премий и выплату материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения, согласованного с профсоюзной организацией Учреждения и рассмотренного на общем собрании работников Учреждения.

Средства на оплату труда, поступающие от иной приносящей доход деятельности, также могут направляться Учреждением на стимулирующие выплаты.

2.5. Неиспользованная экономия фонда оплаты труда Учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплата дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном Учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

2.6. Фонд оплаты труда формируется следующим образом:

$$\text{ФОТ (У)} = \text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (ПР)} + \text{ФОТ (СС)} + \text{ФОТ (Р)},$$

где

ФОТ (У) – фонд оплаты труда ПУ № 1;

ФОТ (АУП) – фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директора, заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений);

ФОТ (УВП) – фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонал;

ФОТ (ПР) – фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТ (СС) – фонд оплаты труда работников специалистов и служащих;

ФОТ (Р) – фонд оплаты труда работников общеотраслевых профессий рабочих;

$$\text{ФОТ (У)} = 100\%;$$

при этом

$$\text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (СС)} + \text{ФОТ (Р)} \leq 50\%,$$

$$\text{ФОТ (ПР)} \geq 50\%.$$

2.7. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются следующие средства на выплаты:

- 1) на выплаты должностных окладов (ставок заработной платы);
- 2) компенсационные выплаты;
- 3) стимулирующие выплаты (в частности система премирования не менее 5 процентов в фонде оплаты труда).

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Основные условия оплаты труда работников Учреждения:

3.1.1. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

3.1.2. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленный им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

3.1.3. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

3.1.4. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

3.1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

3.2. Наименование должностей работников Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным директором Учреждения по согласованию с Министерством образования, науки и молодежной политики Забайкальского края.

3.3. В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

3.4. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы Учреждения, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

3.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы

платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.6. Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников – приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений края индексируются постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

3.8. В целях формирования трудовых отношений с работниками Учреждения, при введении для них новых систем оплаты труда, заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам.

3.9. Компенсационные выплаты

3.9.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

3.9.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.9.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ за фактически отработанное время.

Максимальная величина надбавки работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определена приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР».

Решение об установлении размера доплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, принимается

работодателем по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Работникам краевых санаторных общеобразовательных организаций для детей, инфицированных туберкулезом, устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 25 процентов.

3.9.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

3.9.5. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

3.9.5.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей) до одного должностного оклада (ставки) устанавливается работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.9.5.2. Доплата за расширение зон обслуживания до одного должностного оклада (ставки) устанавливается работнику Учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон на основании трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.9.5.3. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. I ст. 3).

3.9.5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты – 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада

(должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной рабочей недели.

3.9.5.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работав выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.9.6. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

3.9.7. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

3.9.8. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.10. *Стимулирующие выплаты*

3.10.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников Учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

3.10.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями

Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

3.10.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка водителям за классность;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- надбавка за квалификационную категорию;
- выплата за интенсивность;
- выплата за высокие результаты работы;
- система премирования.

3.10.4. Выплата за специфику работы устанавливается в соответствии со статьей 5 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края» исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки:

3.10.4.1. Надбавка за специфику работы устанавливается мастерам производственного обучения:

- имеющим высокий уровень квалификации по профессии (высшее образование, квалификационный разряд на 2 разряда выше, чем предусмотрено федеральным государственным образовательным стандартом для выпускников по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), первую или высшую квалификационную категорию в размере 30 процентов к тарифной ставке (окладу);

- имеющим среднее профессиональное образование, квалификационный разряд на 1 разряд выше, чем предусмотрено федеральным государственным образовательным стандартом для выпускников по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) в размере 25 процентов к тарифной ставке (окладу).

- не имеющим повышенного квалификационного разряда в размере 20 процентов к тарифной ставке (окладу).

Порядок и размер надбавки за специфику работы мастерам определены Положением надбавке к окладу за специфику работы мастерам производственного обучения.

3.10.4.2. Надбавка за наличие установленной квалификационной категории устанавливается работникам согласно Положению о выплатах за наличие установленной квалификационной категории.

3.11. *Надбавка за выслугу лет*

Порядок и размеры надбавки за выслугу лет определены Положением об установлении размера, условий и порядка выплаты ежемесячной надбавки за

выслугу лет к должностному окладу работникам государственных учреждений, утвержденным локальным актом на основании Примерного положения, утвержденного приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 26 августа 2014 года № 676.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по основной работе и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

3.12. Надбавка водителям за классность

Повышающий коэффициент за классность устанавливается для водителей 1-го и 2-го класса в размере:

- 1 класс - 25 %;
- 2 класс – 10%.

3.13. Надбавка молодым специалистам

Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам краевых учреждений устанавливается в соответствии со статьей 12 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

3.14. *Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание* определяется в соответствии со статьей 13 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

Надбавка устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени.

3.15. Выплата за интенсивность.

Выплата за интенсивность назначается работникам Учреждения за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки, устанавливается локальными актами Учреждения, в которых указываются размеры выплаты по каждому сотруднику в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом отраслевых особенностей, положений об оплате труда работников Учреждения коллективных договоров и иных нормативных правовых актов, определяющих условия оплаты труда.

3.16. Выплата за высокие результаты работы.

Выплата за высокие результаты труда назначается сотрудникам в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений.

Выплата за высокие результаты работы может быть назначена:

- за выполнение основных показателей деятельности учреждения;
- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- за организацию методической работы и т.п.

Выплата устанавливается локальными нормативными актами Учреждения, в которых указываются критерии эффективности труда и размеры выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размеры выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, по которой достигнуты эти результаты, исчисленной с учетом фактической нагрузки, в соответствии с установленными критериями эффективности труда не более 100% от оклада (должностного оклада). Надбавка устанавливается на определённый срок, но не более чем на год.

3.17. Система премирования

3.17.1. Система премирования работников Учреждения устанавливается локальными актами в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения.

3.17.2. Виды и размеры премиальных выплат стимулирующего характера по результатам труда:

- премия за образцовое качество выполняемых работ – до 1 оклада;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ (за оперативность и качественный труд) - до 1 оклада;
- премия за образцовое выполнение государственного задания – до 2-х окладов;
- премия в связи с присвоением Почетных званий, различными наградами и поощрениями – до 1 оклада (ставок);
- премия к профессиональным праздникам, за качественный труд – до 1 оклада;
- другие основания премирования работников.

3.17.3. Премия по итогам результативности работы за квартал, полугодие и год.

Выплата премии по итогам результативности работы за квартал, полугодие и год осуществляется на основании показателей премирования работников, утвержденным локальным актом Учреждения с учетом мнения профсоюзной организации.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам результативности работы установлены локальным нормативным актом.

4. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Порядок и размер оплаты труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству образования, науки и молодежной политики Забайкальского, предусмотрены Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики

Забайкальского края, утвержденным приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 01 октября 2014 года № 797.

4.2. Оплата труда руководителя (директора) Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат и определяется трудовым договором.

Размер должностного оклада руководителя устанавливается Министерством образования, науки и молодежной политики Забайкальского края.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются в процентном отношении от оклада руководителя Учреждения. Величина должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается на 15-30 процентов ниже оклада руководителя.

4.4. Компенсационные выплаты руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру производятся в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края и данного Положения.

4.5. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются исходя из результатов деятельности Учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, устанавливаемыми приказами Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края.

4.6. Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются в зависимости от условий труда.

4.7. Стимулирующие выплаты руководителю осуществляются за счет ассигнований, резервируемых Министерством образования, науки и молодежной политики Забайкальского края в размере до 5 процентов, выделяемых из бюджета Забайкальского края на оплату труда подведомственных учреждений на эти цели.

4.8. Размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат руководителю, заместителям и главному бухгалтеру, закрепляются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров в краевых учреждениях повышаются одновременно с увеличением базового оклада по профессионально квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня» в краевых учреждениях путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры.

5. Условия почасовой оплаты труда преподавателей

5.1. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

5.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

5.3. Если педагогический работник ведет несколько предметов, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету отдельно в соответствии с учебным планом, затем суммируется.

5.4. Тарификация педагогических работников производится ежегодно по состоянию на 1 сентября. Работа по тарификации проводится комиссией, создаваемой приказом руководителя. К проведению этой работы (участию в составе комиссии), помимо руководителя, привлекаются заместители директора по учебно-производственной работе, учебной работе, работники бухгалтерии, работники, ведущие кадровые вопросы.

5.5. Комиссия проверяет документы об образовании, квалификационной категории и стаж работы по специальности.

5.6. Учебная нагрузка преподавателям, руководителям кружков, секций и других форм внеурочной работы устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

5.7. Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно и согласовывается с Министерством образования, науки и молодежной политики Забайкальского края. Учебная нагрузка на педагогического работника на учебный год определяется тарификационными списками. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного образовательного стандарта.

5.8. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

5.9. Работа по установлению учебной нагрузки проводится до ухода педагогических работников в отпуск с тем, чтобы они знали, в каких группах и с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году. При

установлении учебной нагрузки преподавателей следует иметь в виду, что, как правило, должна сохраняться преемственность групп.

5.10. Руководитель имеет право по согласованию с профсоюзной организацией уволить одного или нескольких педагогических работников, ведущих конкретную педагогическую дисциплину, в связи с сокращением объема работы или ухудшением ее качества в соответствии с действующим законодательством, а также уменьшить их учебную нагрузку с учетом квалификации и качества работы. При этом учебная нагрузка ниже нормы на ставку может быть установлена только с письменного согласия работника. В случае отказа работать на таких условиях решается вопрос об увольнении данного работника в соответствии с действующим законодательством.

5.11. Трудовые споры, возникающие при установлении педагогической нагрузки, рассматриваются в порядке, установленном трудовым законодательством. Прежде чем приступить к определению учебной нагрузки каждого преподавателя в отдельности, необходимо установить:

- количество годовых часов педагогической работы;
- возможность деления групп на подгруппы для изучения ряда предметов, которые предусмотрены утвержденными учебными планами;
- число преподавателей в разрезе учебных дисциплин.

5.12. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

5.13. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с пунктами 3.3. и 3.4. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

5.14. Оплата труда педагогических работников в Учреждении производится в пределах бюджетных ассигнований Забайкальского края, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.15. При условии совместительства или неполной занятости работников всех типов и видов образовательных учреждений и за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, оплата труда производится в зависимости от объема отработанных часов.

Размер оплаты за один час работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы за установленную норму часов работы в неделю на

среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

6. Иные вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем.

6.2. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

6.3. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.4. Количество мастеров производственного обучения определяется ежегодно по состоянию на 1 сентября исходя из количества обучающихся, с учетом количества часов производственного обучения и производственной практики, количества групп.

6.5. Выплаты материальной помощи осуществляются согласно нормативным правовым актам Забайкальского края и локальному акту Учреждения.

7. Заключительные положения

7.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к производственным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Разработчик:

Директор



Л.С. Антонова