

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Владимирской области «Владимирский химико-механический колледж»

согласовано
Совет ГБПОУ ВО «ВХМК»

Зам. председателя  С.В. Макарова
Протокол № 21 от «26» декабря 2017г.

утверждено
Директор ГБПОУ ВО «ВХМК»


А.А. Агапова
«28» декабря 2017г.
Приказ № 119-Осн. от «28» декабря 2017г.

Принято общим собранием коллектива
Протокол № 1 от «25» декабря 2017г.

П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда работников государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения Владимирской
области «Владимирский химико-механический колледж»
(ГБПОУ ВО «ВХМК»).

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
АГАПОВА АЛЛА АЛЕКСЕЕВНА

Сертификат: 7eb2c80e579066cdfea04f3024861c978dfefdf
Владелец: ГБПОУ ВО «ВХМК»
Действителен: с 11.08.2020 до 11.11.2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБПОУ ВО «ВХМК» (далее - Положение) разработано на основе Положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений отрасли образования (постановление Губернатора Владимирской области от 30 июля 2008 г. №544) с изменениями и дополнениями; Положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры (постановление Губернатора Владимирской области от 04 сентября 2008 г. №622) с изменениями и дополнениями, Постановления Губернатора Владимирской области от 8 августа 2008 г. № 562 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставок заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» с дополнениями и изменениями.

1.2. Система оплаты труда работников ГБПОУ ВО «ВХМК» устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;
- мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждения.

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ГБПОУ ВО «ВХМК» (далее - учреждения).

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных 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.

1.5. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

- заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки

стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

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

1.6. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.7. Действующая система оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.8. Система оплаты труда в учреждении устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.4. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ (Приложение № 1 «Методика расчета окладов, ставок заработной платы работников ГБПОУ ВО «ВХМК»).

2.1.6. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

-по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

-по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

-по занимаемой должности, специфики для должностей учебно - вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

2.1.7. Оплата труда библиотечных работников осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников областных государственных учреждений культуры.

2.1.8. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений производится:

при увеличении стажа работы библиотечным работникам - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного

оклада;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.9. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и устанавливаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.10. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных

размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.2.3. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Конкретные размеры выплат компенсационного характера установлены настоящим Положением и в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение № 2 Выплаты компенсационного характера к окладам, ставкам заработной платы работников ГБПОУ ВО «ВХМК»).

2.2.4. Руководитель учреждения принимает меры по аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.2.5. Условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

2.3.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.3.3. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, так и фиксированной суммой (Приложение № 3 Показатели эффективности деятельности работников ГБПОУ ВО «ВХМК»).

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера - премиальные выплаты по итогам работы

производятся по решению руководителя учреждения в пределах объема субсидий на выполнение государственного задания на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников - заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно; руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя; остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

2.3.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в фиксированной сумме. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

2.3.6. Руководитель имеет право с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить или отменить стимулирующие надбавки за невыполнение объема работ.

2.3.7. При отсутствии финансовых средств по независящим от руководителя причинам он имеет право приостановить или уменьшить размер стимулирующих выплат.

2.3.8. В соответствии со статьей 74 Трудового Кодекса при изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, порядок стимулирующих выплат пересматривается.

2.3.9. Для целей стимулирования работников учреждения к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере не менее 20 процентов от общих поступлений в фонд оплаты труда учреждения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат стимулирующего характера, иных выплат.

3.2. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения устанавливает Департамент образования администрации Владимирской области.

3.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения

устанавливаются приказом Департамента образования администрации Владимирской области с учетом показателей оценки эффективности и результативности его деятельности.

3.4. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с Положением о порядке, размерах и условии осуществления выплат стимулирующего, компенсационного характера и иных выплат руководителям подведомственных департаменту образования государственных областных учреждений за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных департаментом образования Владимирской области на эти цели.

3.5. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого учреждения и составляет до двух размеров указанной средней заработной платы.

3.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается департаментом образования администрации Владимирской области.

3.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.7. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения.

3.8. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера производятся с учетом показателей оценки эффективности колледжа в целом и результативности деятельности работника.

3.9. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

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

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

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 образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

При оплате 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 образовательное учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей учреждения устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

4.4. При наличии средств фонда оплаты труда работникам учреждения могут производиться социальные выплаты (к юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию, материальная помощь и др.)

5. Материальная помощь работникам колледжа

5.1. Из фонда оплаты труда работникам колледжа может быть оказана материальная помощь, в пределах предусмотренных в учреждении средств экономии фонда оплаты труда.

5.2. Работникам колледжа могут устанавливаться следующие виды выплат материальной помощи:

- в случае смерти близких родственников (мать, отец, дети, муж, жена) – для всех категорий работников в размере 10000 (десяти тысяч) рублей.

- в связи с необходимостью платного лечения работника или его детей (возраст до 18 лет), находящихся на иждивении – в размере до 10000 рублей в зависимости от стоимости лечения;

- при заключении брака (1 раз), при рождении ребенка - в размере 10000 тысяч рублей;

- в случае тяжелого материального положения сотрудника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария) систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) – до 10000 рублей.

- сотрудникам, к заработной плате которых производится доплата до МРОТ – 1 раз в год в размере до 4000 тысяч рублей.

5.3. Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления работника с точным указанием причин для выдачи материальной помощи, с визой главного бухгалтера о наличии финансовых средств на данные цели. К заявлению должны быть приложены подтверждающие документы.

5.4. Выплата материальной помощи производится в соответствии с приказом директора колледжа.