

Положение
об оплате труда работников
ОГБПОУ «Буйский техникум градостроительства и
предпринимательства Костромской области»

Глава 1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда работников ОГБПОУ «Буйский техникум градостроительства и предпринимательства Костромской области» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Костромской области от 24 апреля 2008 года №302-4 –ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», Постановлением администрации Костромской области от 20 октября 2008 года № 375-а «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Костромской области, финансируемых за счет средств областного бюджета».

Система оплаты труда работников техникума устанавливается трудовыми договорами (эффективными контрактами), дополнительными соглашениями к трудовым договорам (эффективным контрактам), локальными нормативными актами ОГБПОУ «Буйский техникум градостроительства и предпринимательства Костромской области», в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Костромской области и настоящим Положением.

Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда, в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным и региональным законодательством (при наличии такого документа).

Размер оплаты труда, установленный работнику, сохраняется и в период каникул, и в период отмены учебных занятий по форс-мажорным обстоятельствам (климатическим, санаторно-эпидемиологическим основаниям).

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

Условия оплаты труда, установленные в соответствии с настоящим Положением, включая размер должностного оклада, являются обязательными для включения в трудовые договоры (эффективные контракты), дополнительные соглашения к трудовым договорам (эффективным контрактам) с работниками.

Выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты устанавливаются приказами директора, в соответствии с настоящим Положением.

Изменения размера заработной платы, установленного работнику в начале очередного календарного года, полугодия или в начале учебного семестра (педагогическим работникам) могут производиться и в течение календарного года, полугодия или в начале учебного семестра (педагогическим работникам) в связи с изменением размера, отменой или назначением каких-либо выплат стимулирующего и компенсационного характера согласно настоящего Положения, кроме периодов пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности.

Заработная плата работников техникума (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Настоящее Положение вступает в силу с 01 июля 2017 года.

Глава 2. Условия оплаты труда работников ОГБПОУ «Буйский техникум градостроительства и предпринимательства Костромской области»

1. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 5) окладов (должностных окладов);
- 6) перечня выплат компенсационного характера;
- 7) перечня выплат стимулирующего характера
- 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) мнения представительного органа работников.

2. Размеры базовых окладов (базовых должностных), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - базовый оклад) работников установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приложение № 1 к настоящему Положению).

3. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (далее - должностной оклад) работника устанавливается директором на уровне величины базового оклада, умноженного на соответствующий коэффициент по должности (Кд).

Коэффициент по должности (Кд) устанавливается работникам в зависимости от значения должности внутри квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, а также в виде коэффициентов к должностным окладам работников в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, установленным трудовыми договорами (эффективными контрактами), дополнительными соглашениями к трудовым договорам (эффективным контрактам), локальными нормативными актами в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

5. Работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно Перечню стимулирующих выплат, установленных в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов к базовому окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда. Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются трудовыми договорами (эффективными контрактами), дополнительными соглашениями к трудовым договорам (эффективным контрактам), локальными нормативными актами, с учетом мнения представительных органов работников в соответствии с настоящим Положением.

6. Расчет месячной заработной платы работника осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum КВ + \sum СВ,$$

где:

З - месячная заработная плата

ДО - должностной оклад

$\sum КВ$ - сумма компенсационных выплат

$\sum СВ$ - сумма стимулирующих выплат

Должностной оклад работника определяется по следующей формуле:

$$ДО = БО \times Кд$$

где: БО - базовый оклад

Кд - коэффициент по должности.

7. Месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения базового оклада на коэффициент по должности (Кд), суммирования повышающих коэффициентов (Кк, Кз) и компенсационных выплат в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера работникам (приложение № 2 к настоящему Положению), умноженных на установленный ему объем годовой учебной нагрузки, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Кроме того, в месячную заработную плату включаются другие выплаты стимулирующего и компенсационного характера, установленные в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера работникам (приложение № 2 к настоящему Положению), Перечнем выплат стимулирующего характера работников (приложение №3 к настоящему Положению).

8. Тарификация преподавателей производится один раз в год на начало учебного года. Директор ежегодно на начало учебного года утверждает на работников тарификационные списки.

9. Основным документом, подтверждающим установление ставок заработной платы и должностных окладов, а также доплат и надбавок преподавателей являются тарификационные списки.

Глава 3. Условия оплаты труда директора, его заместителя, главного бухгалтера

10. Зарплата директора, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

11. Базовый оклад руководителя определяется в размере величины средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им ОГБПОУ «Буйский техникум градостроительства и предпринимательства Костромской области».

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера базового оклада руководителя устанавливается постановлением администрации Костромской области, приказом директора департамента образования и науки Костромской области.

Перечень должностей и профессий работников, относящихся к основному персоналу, определяется в соответствии с Перечнем должностей работников, относимых к основному персоналу, устанавливается постановлением администрации Костромской области.

Должностной оклад руководителя устанавливается в трудовом договоре и составляет до 5 размеров его базового оклада.

Предельный уровень заработной платы руководителя устанавливается в кратности от 1 до 6 средней заработной платы по учреждению.

12. Базовые оклады заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже базовых окладов директора.

Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов директора.

Конкретный размер должностного оклада заместителя директора и главного бухгалтера устанавливается в трудовом договоре (эффективном контракте), дополнительном соглашении к трудовому договору (эффективному контракту).

13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов к должностным окладам:

директора в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденных и установленных приказом директора Департамента образования и науки Костромской области;

заместителя директора и главного бухгалтера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, установленным в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

14. Выплаты стимулирующего характера директору устанавливаются департаментом образования и науки Костромской области, а их размеры определяются с учетом результатов деятельности учреждения. Критерии оценки эффективности работы учреждения устанавливаются департаментом образования и науки Костромской области.

15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителя директора и главного бухгалтера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с (приложение № 3 к настоящему Положению).

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как с применением коэффициентов к базовому окладу, так и в абсолютном размере.

Глава 4. Другие вопросы оплаты труда

16. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы работы, выполненные преподавателями, свыше объема, установленного им при тарификации;

3) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

4) за часы работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) свыше учебной нагрузки, установленной при тарификации;

5) за часы работы в том же учреждении профессионального образования работникам в объеме 300 часов в случае, если они выполняются свыше объема предельной учебной нагрузки (1440 часов).

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада и суммы повышающих коэффициентов (Кк) и (Кз), на «среднемесячное» количество рабочих часов.

17. Работники, состоящие в штате техникума, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда, которая не считается совместительством.

18. С письменного согласия работнику, состоящего в штате техникума, может быть поручено выполнение, в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту), дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительным соглашением к трудовому договору (эффективному контракту) работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются директором техникума с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а директор техникума – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

19. Директор в пределах фонда оплаты труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников, может привлекать для проведения учебных занятий со студентами (слушателями) высококвалифицированных специалистов с применением следующих условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

1) при преподавании, при обучении рабочих, работников, занимающих должности, требующие среднего профессионального образования, слушателей курсов применяются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук - до 0,20;

для доцента, кандидата наук - до 0,15;

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - до 0,10;

2) при обучении студентов применяются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук - до 0,25;

для доцента, кандидата наук - до 0,20;

для преподавателей, не имеющих ученой степени - до 0,10

3) при обучении аспирантов, слушателей учебных заведений по повышению квалификации педагогических, руководящих работников и специалистов применяются следующие размеры коэффициентов:

доктора наук - до 0,30;

для доцента, кандидата наук — до 0,25;

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - до 0,15.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового оклада, определенного для I квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

20. Фонд оплаты труда техникума формируется на календарный год, исходя из субсидий областного бюджета, направляемых на оплату труда, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (внебюджетных средств), утвержденных Департаментом образования и науки Костромской области в Плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий календарный год.

21. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств субсидий областного бюджета, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

Средства на оплату труда, формируемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляются на оплату педагогических часов, выданных в группах студентов обучающихся на договорной основе, и выплат стимулирующего характера

Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: 4 и 16 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплаты заработной платы производятся накануне этого дня.