



Государственное профессиональное
образовательное учреждение Ярославской области
Ярославский колледж управления
и профессиональных технологий

ПРИНЯТО

советом учреждения
16.03 2017
(протокол № 8)

СОГЛАСОВАНО

общим собранием трудового
коллектива 16.03 2017
протокол № 3

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГПОУ ЯО Ярославского
колледжа управления и
профессиональных технологий

М.В. Цветаева
приказ № 280/г от 16.03.14

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и в соответствии с постановлением Правительства Ярославской области от 29 июня 2011 г. N 465-п "Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 N 259-а" (с изменениями и дополнениями).

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников государственного профессионального образовательного учреждения Ярославской области Ярославского колледжа управления и профессиональных технологий (далее - Учреждение).

1.3. Положение определяет порядок формирования заработной платы работников Учреждения за счет средств областного бюджета, установления размера окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Ответственность за начисление заработной платы, доплат, надбавок, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера сотрудникам несет главный бухгалтер Учреждения.

1.5. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет директор Учреждения.

2. Условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Условия оплаты труда работников Учреждения, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

2.3. Заработная плата работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

2.4. Заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.5. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 15-го числа месяца, следующего за отработанным и 29-го числа - за первую половину месяца.

2.6. Оплата труда административного, учебно-вспомогательного и прочего персонала производится в соответствии с утвержденным штатным расписанием. Штатное расписание, тарификационный список Учреждения утверждаются руководителем Учреждения, согласовываются с департаментом образования Ярославской области.

2.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором работнику может производиться доплата. Размер доплаты оговаривается сторонами индивидуально в каждом конкретном случае и с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

2.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.9. Ежемесячно, не позднее дня выплаты заработной платы работнику выдается расчетный лист, в котором указываются составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размеры иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате.

2.10. Оплата труда сотрудников Учреждения осуществляется с учетом их квалификации, сложности выполняемой ими работы, количества и качества затраченного труда, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также трудового вклада сотрудников в результаты деятельности Учреждения.

2.11. Оплата труда сотрудников Учреждения включает в себя:

- заработную плату, состоящую из должностного оклада или тарифной ставки, указанную в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием, тарификационным списком;
- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы и т.п.;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- выплаты стимулирующего характера;
- доплаты и надбавки компенсационного характера.

2.12. Оплата труда сторожей-вахтеров, дежурных по общежитию осуществляется на основании графика работы, составленного соответственно начальником хозяйственного отдела и заведующим общежитием, за фактически отработанное время, исходя из оклада, установленного сотруднику.

2.13. Должностные оклады сотрудников устанавливаются на основании постановления Правительства Ярославской области от 29 июня 2011 г. N 465-п "Об оплате труда работников

учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 N 259- а" (с изменениями и дополнениями).

3. Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени

3.1. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) устанавливается надбавка в размере 10% к должностному окладу.

3.1.1. Ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации поименованы в приказе Министерства образования и науки РФ от 3 июня 2010 г. N 580.

К ведомственным наградам (медали, почетные звания) относятся: медаль К.Д. Ушинского; почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации"; почетное звание "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации"; почетное звание "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации".

3.2. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю Учреждения устанавливается надбавка в размере 20% к должностному окладу.

3.2.1. Государственные награды Российской Федерации поименованы в Указе Президента РФ от 7 сентября 2010 г. N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями).

К государственным наградам РФ (ордена, медали, почетные звания), соответствующим профилю Учреждения относят: орден "За заслуги перед Отечеством", медаль ордена "За заслуги перед Отечеством"; почетные звания Российской Федерации: "Народный учитель Российской Федерации"; "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации"; "Заслуженный учитель Российской Федерации"; "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации".

3.3. При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 3.1. и 3. 2., надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 3.2.

3.4. Педагогическим и руководящим работникам Учреждения, имеющим ученую степень:

- кандидата наук устанавливается ежемесячная выплата в размере 3000 рублей;
- доктора наук устанавливается ежемесячная выплата в размере 7000 рублей.

4. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника

4.1. В перечень выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника включаются:

- выплата за осуществление функций классного руководителя в размере до 20% (с наполняемостью в группе 15-25 человек) и до 10 % (с наполняемостью в группе до 15 человек) к должностному окладу;

- выплаты за заведование кабинетами, лабораториями в размере до 15% (за один кабинет) к должностному окладу (в зависимости от количества кабинетов и наличия материальных ценностей);

- выплаты за осуществление руководства цикловыми методическими комиссиями и методическими объединениями до 20% к должностному окладу;

- выплаты за проверку тетрадей и письменных работ обучающихся осуществляется преподавателям математики, русского языка и литературы в размере до 15%, преподавателям иностранного языка, информатики и другим предметам в размере до 10% к должностному окладу;

- выплаты за осуществление руководства отделениями до 50% к должностному окладу;

- выплаты за руководство специальностью или профессией до 20% к должностному окладу;
- выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются по соглашению сторон в размере до 100% от тарифной ставки (должностного оклада) по совмещаемой должности, с установленной по данной должности надбавкой;
- выплаты за работу в группах обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, с инвалидностью – до 20%;
- выплаты за работу по организации дистанционного и дополнительного обучения – до 20%;
- компенсационные выплаты, связанные с вредными и опасными условиями труда – до 20%;
- иные выплаты в соответствии с локальными актами Учреждения.

4.2. Вознаграждение за классное руководство устанавливается в размере 40 рублей на одного обучающегося в группе, но не более 1000 рублей в месяц (Постановление Администрации Ярославской области № 47 от 17.02.2006 г.).

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения мотивации работников Учреждения к качественному результативному труду и развития их творческой активности и инициативы.

5.2. Выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок (за интенсивность, высокие показатели результативности и др.), вознаграждений и премий.

5.3. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда Учреждения на основании приказа директора по рекомендации комиссии по рассмотрению материалов по установлению стимулирующих выплат либо на основании служебных записок сотрудников без ограничения их максимальными размерами.

5.4. Перечень оснований установления выплат для педагогических работников:

5.4.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (положительная динамика в овладении, обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и метапредметными профессиональными компетенциями, выявленная в ходе итоговой аттестации, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;

- в сохранении контингента обучающихся.

5.4.2. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня.

5.4.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

5.4.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий Учреждения, городского, областного и других уровней.

5.4.5. Качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения).

5.4.6. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях.

5.4.7. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;

- осуществление руководства проблемными, творческими группами;

- проведение открытых занятий, уроков, мастер-классов;

- обобщение передового педагогического опыта;

- в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на региональном уровне.

5.4.8. Отсутствие обоснованных обращений к администрации Учреждения со стороны обучающихся и родителей по поводу качества преподавания и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.

5.4.9. Качественное выполнение функций классного руководителя:

- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;
- обеспечение контроля за организацией горячего питания среди обучающихся в классе (процент обучающихся, получающих горячее питание);

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, профилактика вредных привычек и др.);

- проведение работы по профилактике правонарушений среди обучающихся (сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в инспекции по делам несовершеннолетних; уклоняющихся от учебы; неуспевающих; снижение количества детей с отклонениями в поведении и проблемами в обучении);

- эффективная работа с родителями обучающихся;

- качественная работа с документами (подготовка отчетов; заполнение журналов; ведение личных дел; зачетных книжек обучающихся и др.);

5.4.10. в соответствии с локальными актами учреждения, решениями Совета Учреждения.

5.5. Перечень оснований установления выплат для административного персонала:

5.5.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (исполнение государственного задания, положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и метапредметными профессиональными компетенциями, выявленная в ходе итоговой аттестации, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;

- в сохранении контингента обучающихся;

5.5.2. Наличие у Учреждения статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.

5.5.3. Участие Учреждения в мероприятиях, проводимых на городском, региональном, федеральном уровнях.

5.5.4. Активное участие обучающихся в мероприятиях различных уровней.

5.5.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

5.5.6. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности образовательного учреждения.

5.5.7. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности Учреждения и ответов на запросы различных органов и организаций.

5.5.8. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий органов, осуществляющих управление в сфере образования.

К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение единого государственного экзамена, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).

5.5.9. Предоставление Учреждением дополнительных (в т.ч. платных) образовательных услуг; проведение работы с социально неблагополучными семьями.

5.5.10. Отсутствие обоснованных жалоб на Учреждение со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

5.5.11. Низкий уровень травматизма в Учреждении.

5.5.12. Эффективное управление Учреждением. Эффективность управления учреждением определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых органами, осуществляющими управление в сфере образования, для каждого типа образовательного учреждения.

5.6. Перечень оснований установления выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

5.6.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

5.6.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

5.6.3. Отсутствие обоснованных жалоб.

5.7. Выплаты в виде стимулирующих надбавок устанавливаются по результатам прошедшего учебного года при наличии фонда оплаты труда.

5.8. Единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников образовательных учреждений может осуществляться:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;

- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год);

- за безупречную продолжительную трудовую деятельность;

- за проведение разовых мероприятий в масштабе образовательного учреждения;

- по случаю юбилейных дат: женщинам 55 лет, мужчинам 60 лет в размере до 100% от должностного оклада;

- по случаю профессиональных праздников «День учителя» и других;

- в соответствии с локальными актами Учреждения.

При определении конкретного размера премии работникам образовательных учреждений учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

5.9. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся на основании приказа директора Учреждения в соответствии с решением комиссии по рассмотрению материалов по стимулирующим выплатам сотрудникам.

6. Компенсационные выплаты

6.1. Работникам учреждения выплачиваются следующие компенсации:

6.1.1. Выплаты за работу в ночное время с 22.00 до 06.00 в размере 35% часовой ставки, за каждый час работы в ночное время (согласно статьям 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Ярославской области № 465-п от 29.06.2011);

6.1.2. Выплаты за работу в выходные и праздничные дни в двойном размере согласно ст. 153 Трудового кодекса РФ; Если работник был привлечен к работе в установленный ему графиком выходной день, указанная работа компенсируется ему предоставлением ему, по заявлению, другого дня отдыха или оплачивается в двойном размере.

6.1.3. Выплаты за вредные и (или) опасные условия труда по результатам проведения специальной оценки условий труда работу в размере до 12%.

6.1.4. Сверхурочная работа оплачивается, согласно ст. 152 Трудового кодекса РФ

- за первые два часа работы - в полуторном размере;

- за последующие часы - в двойном размере.

Оплата сверхурочной работы производится один раз в год в декабре при суммарном учете рабочего времени с начала года либо при расчете работника при увольнении. По заявлению работника оплата сверхурочной работы может проводиться после ее выполнения. Также по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением ему дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7. Материальная помощь

7.1. Материальная помощь может быть оказана работнику в связи:

- с рождением ребенка;

- со смертью близкого родственника;

- с бракосочетанием;

- с тяжелым материальным положением;
- с тяжелым заболеванием и лечением в стационарных условиях;
- в иных случаях в соответствии с локальными актами Учреждения (по решению совета Учреждения).

7.2. Работники, нуждающиеся в материальной помощи, подают личное заявление с просьбой об оказании материальной помощи с указанием оснований для ее выделения на имя директора Учреждения с приложением документов (их копий), подтверждающих наличие оснований.

7.3. Выплата материальной помощи производится при наличии средств и не является обязательной.

7.4. Размер разовой выплаты материальной помощи устанавливается в размере не более одного должностного оклада на основании приказа директора Учреждения.

8. Оплата труда руководителя Учреждения, заместителей, главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат.

8.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре с департаментом образования Ярославской области.

8.3. Среднемесячная заработная плата руководителя Учреждения, выплачиваемая за счет бюджетных ассигнований, не должна превышать среднемесячную заработную плату сотрудников более чем в восемь раз.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

9.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

9.3. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящее Положение только после их принятия общим собранием трудового коллектива и утверждения руководителем Учреждения.