

ПРИНЯТО
Конференцией
от «01» сентября 2015 г.
Протокол № 1



УТВЕРЖДЕНО
приказом директора техникума
от «01» сентября 2015 г. № 188

Положение
об оплате труда работников областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения «Спасский
политехнический техникум»

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Спасский политехнический техникум» разработано в соответствии с постановлением Правительства Рязанской области от 13 декабря 2012 года N 374 "О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области", постановлением Министерства образования Рязанской области от 04 февраля 2014 года № 2.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Спасский политехнический техникум» (далее - организации).

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников организаций 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.

4. 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.

5. Введение в организациях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

6. Системы оплаты труда в организации устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Рязанской области, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

7. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательной организации применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

II. Основные условия оплаты труда

8. Системы оплаты труда работников организации включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

9. Системы оплаты труда работников организации устанавливаются с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, или профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, или профессиональных стандартов;

обеспечения 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;

10. Фонд оплаты труда работников организации формируется исходя из объема субсидий, поступающих в организацию в установленном порядке из областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

11. Организация в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем организации по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем организации 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 размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

14. Руководитель организации на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

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

служащих, или профессиональных стандартов.

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

17. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей организации без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

III. Компенсационные выплаты

18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

19. В организации 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 ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

21. Руководитель организации проводит специальную оценку условий труда, установленную законодательством РФ.

22. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

IV. Стимулирующие выплаты

23. В целях поощрения работников в организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выполнение особо сложных и ответственных работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

24. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

25. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням

ПКГ или в абсолютных размерах.

26. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников:

заместителя руководителя, главного бухгалтера, и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений организации, и иных работников, подчиненных заместителю руководителя, - по представлению заместителя руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях организации, - по представлению руководителей структурных подразделений.

27. 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 абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

27.1. Доля стимулирующей части в общем фонде оплаты труда работников устанавливается в размере, не превышающем 30 процентов.

V. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителя руководителя и главного бухгалтера

28. Порядок определения условий оплаты труда руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера устанавливается нормативными правовыми актами министерства образования Рязанской области.

29. К основному персоналу учреждения относятся работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

39. Оплата труда преподавателей организаций устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

40. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Рязанской области.

41. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательной организации и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

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

43. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организациях, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией самостоятельно.

44. Работникам организации может оказываться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) в порядке, установленном организацией.

45. Материальная помощь работникам организации может выплачиваться за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, а также из средств, выделенных из областного бюджета на стимулирование труда работников.

