

СОГЛАСОВАНО
Совет Учреждения
Протокол
от 04.02.2019 г. № 4

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
от 08.02.2019 г. № 23

Мнение первичной профсоюзной
организации учтено
Протокол профсоюзного комитета
от 01.02.2019 г. № 5

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников бюджетного профессионального
образовательного учреждения Вологодской области «Великоустюгский
гуманитарно-педагогический колледж»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Вологодской области «Великоустюгский гуманитарно-педагогический колледж (далее – Положение) разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года №2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)»

1.2. Положение включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Вологодской области «Великоустюгский гуманитарно-педагогический колледж (далее – Учреждение);
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда директора, заместителей директора Учреждения;
- особенности оплаты труда в Учреждении;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Положение регламентирует вопросы оплаты труда работников Учреждения из бюджетных средств (формирующихся за счет ассигнований из областного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых на выполнение Учреждением

государственного задания) и внебюджетных средств (формирующихся за счет средств от приносящей доход деятельности).

2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за наличие ученой степени.

2.2. В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями – 100 рублей.

2.3. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации:

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

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей рабочих».

2.4. Работникам Учреждения устанавливается отраслевой коэффициент в размере:

- 1,05 – для работников Учреждения за исключением педагогических работников и преподавателей;

- 1,22 - для педагогических работников за исключением преподавателей;

- 1,73 – для преподавателей.

2.5. Размеры коэффициентов квалификационного уровня работников устанавливаются в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
1. Профессии первого уровня (минимальный должностной оклад 1656,0) гардеробщик дворник уборщик служебных помещений машинист по стирке белья кастелянша	1 квалификационный уровень	1,4 1,4 1,4 1,4 1,4
- должности первого уровня комендант дежурный по общежитию дежурный по зданию секретарь учебной части	1 квалификационный уровень	1,6 1,6 1,6 1,6
2. Профессии второго уровня (минимальный должностной оклад 1926,0) водитель автомобиля водитель техник по эксплуатации зданий столяр-плотник	1 квалификационный уровень	1,7 1,7 1,7 1,7
- должности второго уровня лаборант заведующий складом заведующий общежитием	1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень	1,8 1,9 2,1
3. Должности третьего уровня (минимальный должностной оклад 3407,0) экономист специалист по кадрам специалист в сфере закупок зав. административно-хозяйственным отделом	1 – 5 квалификационный уровень	1,3 1,3 1,3 1,3

4. Должности четвертого уровня (минимальный должностной оклад 4326,0) зав. производственной практикой зав.отделом восп.и соц.работы зав.отделом информ.-технического обеспеч.образ.процесса	1 – 3 квалификационный уровень	
		1,9
		1,9
		1,9

Размер коэффициентов квалификационного уровня

2.6. Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Учреждения, занимающим следующие должности:

- должности педагогических работников;
- должности заведующих отделом.

Размеры коэффициента уровня образования устанавливаются в соответствии с Таблицей 2.

Таблица 2

Размер коэффициента уровня образования

Уровень образования	Размеры коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Среднее профессиональное образование	1,15

2.7. Педагогическим работникам устанавливается коэффициент за наличие квалификационной категории в соответствии с Таблицей 3.

Таблица 3

Размер коэффициента за наличие квалификационной категории

Квалификационная категория	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников	Размеры коэффициента (для врачей)
Высшая категория	1.4	1.4
Первая категория	1.25	1.25

2.8. Докторам и кандидатам наук устанавливается размер коэффициента за наличие ученой степени:

- докторам наук – 1,20;
- кандидатам наук – 1,15.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579).

3.3. Педагогическим работникам колледжа за работу по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования углублённой подготовки устанавливается доплата в размере 17 процентов должностного оклада.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации (15%).

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.5.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.5.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.5.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты:

за заведование учебным кабинетом - в размере от 5% до 15% должностного оклада;

за руководство методическими комиссиями – до 10% должностного оклада;

за классное руководство в зависимости от наполняемости учебной группы:

24, 25 человек – до 35% должностного оклада;

20, 21, 22, 23 человек – до 30% должностного оклада;

до 20 человек – до 25% должностного оклада;
за проверку тетрадей в размере от 5 до 20 процентов должностного оклада в зависимости от учебной дисциплины или МДК:

русский язык, математика, русский язык и культура речи – 20% от тарифицированных часов;

литература общеобразовательного цикла дисциплин – 15% от тарифицированных часов;

иностраный язык, физика, химия, естествознание, частные методики – 10% от тарифицированных часов в расчёте на учебную группу;

3.6. На выплаты компенсационного характера могут быть направлены средства, полученные от предпринимательской деятельности.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

4.2. Выплата за стаж непрерывной работы.

4.2.1. Надбавка за стаж работы в Учреждениях устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности заведующих отделом, педагогических работников, должности третьего и второго уровня:

- до 3 лет – 12% от должностного оклада;
- от 3 до 5 лет – 10% от должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 15% от должностного оклада;
- от 10 до 15 лет – 20% от должностного оклада;
- от 15 лет и более – 30% от должностного оклада.

4.2.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты, и назначения выплаты определяется Положением о порядке, размерах и условиях применения стимулирующих выплат работникам Учреждения.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.3.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются Положением о порядке, размерах и условиях применения стимулирующих выплат работникам Учреждения.

4.3.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный») в размере 20% должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Учреждения.

4.3.3. Надбавка за категоричность водителям.

Водителям Учреждения устанавливается надбавка за категоричность в следующих размерах:

- за наличие категорич «В», «С», «D», «E», или «В», «С», «D», «BE», или «В», «С», «D», «CE» – 20% от должностного оклада;
- за наличие категорич «В», «С», «E», или «В», «С», «BE», или «В», «С», «CE», или «В», «С», «D», или «D» – 10% от должностного оклада.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются Положением о порядке, размерах и условиях применения стимулирующих выплат работникам Учреждения.

4.5. Премииальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за квартал,
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

На выплату премий направляется не более 20 % средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о порядке, размерах и условиях применения стимулирующих выплат работникам Учреждения и предельными размерами не ограничивается.

4.6. Стимулирующие надбавки и премии могут быть назначены как в процентах от оклада, так и в рублях с указанием конкретной суммы.

5. ПОРЯДОК И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Заработная плата заместителя директора Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера заместителю директора Учреждения устанавливаются директором Учреждения.

5.3. Минимальный размер должностного оклада заместителя директора Учреждения устанавливается в размере 6500,00 рублей.

5.4. Должностной оклад заместителя директора Учреждения формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.3 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента наполняемости Учреждения.

5.5. Персональный коэффициент для заместителя директора Учреждения устанавливается в размере от 1 до 2,1.

Порядок установления персонального коэффициента определяется Департаментом образования области с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности Учреждения (численности работников Учреждения, количества обучающихся, сменности работы Учреждения и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Учреждением).

5.6. Персональный коэффициент для заместителя директора Учреждения устанавливается директором Учреждения на 0,1 – 0,2 ниже персонального коэффициента директора Учреждения, но не ниже 1.

5.7. Заместителям директора Учреждения устанавливается коэффициент уровня образования согласно Таблице 4.

Таблица 4

Размер коэффициента уровня образования

Уровень образования	Величина коэффициента (руб.)
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Среднее профессиональное образование	1,15

5.8. Заместителю директора устанавливается коэффициент наполняемости, который определяется по специальной формуле по состоянию на 1 октября предшествующего года.

5.9. Заместителю директора Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.9.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями заместителю директора Учреждения устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.9.2. Заместителю директора, осуществляющему образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам СПО углублённой подготовки, устанавливается доплата в размере 17 % должностного оклада.

5.9.3. Заместителю директора, деятельность которого связана с работой с детьми – сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, устанавливается доплата до 20 процентов должностного оклада.

5.10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.10.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

5.10.1.1. Заместителю директора Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.11. Заместителю директора Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.11.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

5.11.1.1. Надбавка за стаж работы заместителю директора Учреждения устанавливается в следующих размерах:

- до 5 лет – 10% от должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 20% от должностного оклада;
- от 10 до 15 лет – 30% от должностного оклада;
- от 15 и более лет – 40% от должностного оклада.

5.11.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право заместителю директора Учреждения на получение надбавки определен в Положении о порядке, размерах и условиях применения стимулирующих выплат работникам Учреждения.

5.11.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.11.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Для заместителя директора Учреждения решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается директором Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения в соответствии с коллективным договором и Положением о порядке, размерах и условиях применения стимулирующих выплат работникам Учреждения.

5.11.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Директору, заместителю директора Учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Учреждении.

5.11.2.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Заместителю директора Учреждения устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук – 15 процентов должностного оклада.

5.11.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.11.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Для заместителя директора Учреждения решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается директором Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения

в соответствии с коллективным договором и Положением о порядке, размерах и условиях применения стимулирующих выплат работникам Учреждения.

5.11.4. Премииальные выплаты по итогам работы.

5.11.4.1. Премия по итогам работы:

- за квартал,
- за календарный год.

5.11.4.2. Премия заместителю директора Учреждения по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, устанавливается директором Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения в соответствии с коллективным договором и Положением о порядке, размерах и условиях применения стимулирующих выплат работникам Учреждения.

6. ПОРЯДОК И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В УЧРЕЖДЕНИИ

6.1. Оплата труда при направлении работников в служебные командировки.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка по основному месту работы и по совместительству (внутреннему или внешнему), а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

6.2. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

6.2.1. При выплате заработной платы директор Учреждения извещает в письменной форме каждого работника о причитающейся ему заработной плате, выдает расчетный листок.

6.2.2. Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника (Сбербанк России или Севергазбанк).

6.2.3. Заработная плата выплачивается работнику:

23 числа текущего месяца – за первую половину месяца (с 01 по 15 число);

08 числа месяца, следующего за отчетным – за вторую половину месяца (с 15 по 31 число).

6.2.4. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца (с 01 по 15 число текущего месяца) учитывается фактически отработанное сотрудником время.

Заработная плата за первую половину месяца устанавливается в размере заработной платы, начисленной за отработанные дни первой половины месяца на основании представленного табеля учета рабочего времени.

6.2.5. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую переводится его заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня ее выдачи.

6.2.6. С сумм выплаченных авансов НДФЛ не исчисляется и не уплачивается. Налоговый агент (КУ СО ВО «Централизованная бухгалтерия») производит исчисление, удержание и перечисление в бюджет НДФЛ с заработной платы один раз в месяц при окончательном расчете дохода работника по итогам каждого месяца, за который была начислена заработная плата.

6.2.7. Командировочные дни оплачиваются по средней заработной плате работника.

7. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

7.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет ассигнований из областного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых Учреждению на выполнение государственного задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности при достаточном количестве таких средств.

7.3. Департамент образования области устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

7.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются приказом директора Учреждения по согласованию с советом Учреждения и учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

8.2. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему доводятся до сведения работников Учреждения персонально под роспись.

8.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Учреждения.