

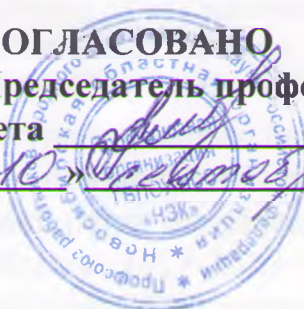
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Новосибирской области
«Новосибирский электромеханический колледж»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

Е.С. Герцель

«10» сентября 2018г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ НСО «НЭК»

В.В. Дронь

«10» сентября 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
ГБОУ НСО «Новосибирский электромеханический колледж»

Регистрационный № 20
от «10» сентября 2018г.

Вводится в действие приказом
№ 367 от «10» сентября 2018г.

Новосибирск 2018

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский электромеханический колледж» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Новосибирской области», Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области, 2017-2019 годы (далее – Отраслевое соглашение), и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации и Новосибирской области.

1.2 Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

1.3 Заработная плата работника, принятого по трудовому договору на неполный рабочий день, или не полностью отработавшего норму рабочего времени, в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (например, командировка, отсутствие в связи с болезнью), при соблюдении нормы труда за фактически отработанное время и выполнении качественных показателей не должна быть ниже заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, рассчитанной пропорционально отработанному времени.

1.4 Средний размер заработной платы педагогов (педагог-организатор, социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, педагог-психолог), преподавателей (в т.ч. тренер-преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности) и мастеров производственного обучения, полностью отработавших норму рабочего времени, выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) с учетом выполнения качественных показателей деятельности, не должен быть ниже 95% среднемесячной номинальной начисленной заработной платы одного работника предприятий и организаций Новосибирской области.

1.5 Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера начисляется в пределах установленного норматива расходов на оплату труда руководителей.

1.6 Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

1.7 Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступа-

ющих от приносящей доход деятельности и направленных учреждением на оплату труда работников.

1.8 Использование средств, получаемых от приносящей доход деятельности, регулируется Положением.

1.9 Оплата труда руководителя учреждения регламентируется Отраслевым соглашением.

1.10 Оплата труда работников учреждения производится по должностям, предусмотренным штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения

1.11 Доля части фонда оплаты труда, направляемая на формирование заработной платы работников, осуществляющих основную деятельность, и доля части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников ГБПОУ НСО «НЭК», соотносятся как 60% к 40 %. К основному персоналу Учреждений относятся следующие должности, профессии работников:

- заместители руководителя по учебной, воспитательной, административно-хозяйственной работе;

- руководители структурных подразделений, осуществляющих учебную, производственную, методическую, воспитательную деятельность;

- профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников;

- профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала.

2. Система оплаты труда и размеры должностных окладов работников учреждения

2.1 Оплата труда работников учреждения включает:

- должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2 Размеры должностных окладов (окладов) в штатном расписании учреждения устанавливаются в соответствии:

- с Отраслевым соглашением;
- с приказом департамента труда и занятости населения Новосибирской области от 14.02.2008 №55 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах».

2.3 Размер должностного оклада устанавливается в трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

2.4 Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работнику производится:

- при повышении и (или) индексации должностных окладов работников учреждений, финансируемых из областного бюджета Новосибирской области, в соответствии с нормативными правовыми актами Новосибирской области;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

2.5 При изменении размера должностного оклада (оклада) работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

2.6 Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников организации. *(дополн 3.1 стр.)*

3.2 К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за:

- работу в ночное время в размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время;
- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работникам при наличии соответствующей штатной единицы в штатном расписании.

Заместители руководителя учреждения, помимо основной работы, в исключительных случаях, вправе осуществлять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в том же учреждении, но не более 360 часов в год.

Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

Выполнение заместителями руководителя учреждения дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности, по решению руководителя учреждения.

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни – устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере;

- работу с вредными и (или) опасными условиями труда в порядке, предусмотренном приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных данными Перечнями.

Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнями.

До получения результатов аттестации за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

3.3 Работникам, за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), но непосредственно связанных с образовательным процессом, в тарификационном списке, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя, устанавливаются доплаты, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда:

- за сложность обучения предмету - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада работника (с учетом квалификационной категории) в зависимости от коэффициента по группе сложности предмета, определяемой Учреждением;

- за проверку письменных работ - доплата устанавливается в процентном соотношении от оклада работника в зависимости от предмета, количества учебных часов и наполняемости класса (пропорционально количеству обучающихся с учетом действующих норм СанПиН)

- за заведование кабинетом учебной дисциплины – 5% к должностному окладу по основной должности;

- за заведование учебной лабораторией (мастерской, участком в учебно-производственных мастерских) – 10% к должностному окладу по основной должности;

- за руководство цикловой (предметной) комиссией – от 20% до 50% к должностному окладу по основной должности в зависимости от направленности деятельности цикловой комиссии, численного состава преподавателей и совместителей, в соответствии с Положением об оплате труда председателям предметно-цикловых комиссий;

- за классное руководство - доплата устанавливается в абсолютном размере (45 рублей за человека).¹

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, данным Положением.

Размер выплат компенсационного характера конкретному работнику устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным профсоюзным, или иным представительным органом в пределах фонда оплаты труда.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавки за качественные показатели деятельности работников;
- надбавки за ученую степень;
- надбавки за почетное звание;
- продолжительность непрерывной работы.

4.2 Качественные показатели деятельности работников организации и размеры стимулирующих выплат за их выполнение представлены в Приложении 1.

4.2.1 Размер стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности работников учреждения определяется следующим образом.

1) Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения в год определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ} - \text{ФОТ}_{\text{гв}},$$

¹ Доплата за классное руководство в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования, устанавливается из расчета не менее 1 000 рублей в месяц в классе с наполняемостью 25 человек, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более, расположенных в сельской местности.

где ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников;
 ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения на соответствующий финансовый год в соответствии с показателями плана финансово-хозяйственной деятельности;
 ФОТгв – фонд оплаты труда гарантированных выплат (выплат по окладам и компенсационных выплат).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения в месяц определяется по формуле:

$$\text{Фнв} = \text{ФОТст}/12.$$

2) Определяется предельный месячный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников (Фкпд): из стимулирующей части фонда оплаты труда (Фнв) вычитаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения, установленные приказом министерства, персональные надбавки, установленные работникам учреждения, надбавки за ученую степень и почетные звания.

3) Предельный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников (Фкпд), направляется для распределения в Комиссию по распределению стимулирующих выплат.

4.3 Стимулирующие надбавки за ученую степень устанавливаются от должностного оклада (оклада) в размере:

- кандидат наук - от 8 до 16%;
- доктор наук - от 8 до 20%.

4.4 Стимулирующая надбавка за почетные звания устанавливаются работникам, имеющим:

4.4.1. Почетные звания: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач» и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере от 8 до 20% от должностного оклада (ставки заработной платы);

4.4.2. Нагрудные знаки: «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего

профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20% от должностного оклада (оклада);

4.4.3. Нагрудные знаки «За развитие научно-исследовательской работы студентов», устанавливаются в размере до 15% от должностного оклада (ставки заработной платы);

4.4.4. Почетную грамоту Президента Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере до 15% от должностного оклада.

4.4.5. «Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации», устанавливаются в размере от 20% до 50% от должностного оклада (ставки заработной платы)».

4.5 При наличии у работника права на выплату надбавки по основаниям пунктов 4.4.1.- 4.4.5, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

4.6 Персональные надбавки устанавливаются отдельным высококвалифицированным работникам учреждения в соответствии с Постановлением главы администрации Новосибирской области от 16.10.2003 № 666 «О введении индивидуальных условий оплаты труда работникам организаций, финансируемых из областного бюджета». Размеры персональных надбавок не должны превышать 200% должностного оклада (оклада).

4.7 Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в Учреждении согласно Положению о системе оплаты труда работников (далее - Комиссии).

4.8 В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями, утвержденными в Положении о системе оплаты труда работников.

4.9 В состав Комиссии входят представители администрации, работников (по категориям персонала и председатель первичной профсоюзной организации). Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя учреждения.

4.10 Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:

- выбирает председателя и секретаря Комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников, которые прилагаются к протоколу Комиссии;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);

- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов Комиссии;

- осуществляет подсчет баллов.

4.11 Размеры надбавок за качественные показатели деятельности работников учреждения устанавливаются Комиссией на основании представленного на каждого работника оценочного листа. После подсчета размеров надбавок за качественные показатели деятельности работников для оценки достаточности средств фонда оплаты труда, составляется итоговый оценочный лист, отражающий размеры надбавок за качественные показатели деятельности работников, размеры должностных окладов работников, сумму средств, необходимую для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности работников. Путем суммирования объемов средств, необходимых для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности каждому работнику, определяются общая сумма средств, необходимая для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности всем работникам (Фрасч).

В случае, если объем средств, необходимых для выплаты надбавок за качественные показатели деятельности работников, рассчитанный в результате произведенной Комиссией оценки профессиональной деятельности работников учреждения, превышает предельный объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качественные показатели деятельности работников (Фкпд), Комиссией производится пропорциональное уменьшение размеров выплат за качественные показатели деятельности разным категориям работников учреждения путем применения поправочного коэффициента (K_y), который рассчитывается по формуле:

$$K_y = \text{Фрасч} / \text{Фкпд}.$$

При определении размеров стимулирующих выплат работников учреждения за качественные показатели деятельности учитывается необходимость обеспечения:

- минимального размера заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области;

- уровня средней заработной платы педагогических работников, установленного постановлением Правительства Новосибирской области от 09.04.2012 № 170-п «О мерах по повышению заработной платы педагогов, преподавателей и мастеров производственного обучения государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования Новосибирской области» (в целом по учреждению).

Комиссия вправе согласовать применение поправочных коэффициентов к разным категориям работников, с целью обеспечения вышеуказанных требований законодательства Новосибирской области.

4.12 При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, порядка и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа.

4.13 Размер выплат за качественные показатели деятельности, установленный конкретному работнику, не может превышать максимальный, предусмотренный Положением, размер выплат по занимаемой работником должности.

4.14 Решение Комиссии об установлении надбавок за качественные показатели деятельности работников оформляется протоколом.

4.15 Размеры надбавок за качественные показатели деятельности работников, рассчитанные с учетом поправочного коэффициента, утверждаются приказом руководителя. Приказ для ознакомления размещается на стенде, в доступном для работников учреждения месте.

4.16 По решению руководителя учреждения стимулирующие выплаты за качественные показатели деятельности работникам учреждения не устанавливаются или их размер снижается по следующим основаниям:

- невыполнение (срыв выполнения) приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя или заданий руководителей структурных подразделений;

- наличие двух и более фактов чрезвычайных происшествий в течение отчетного квартала;

- совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

- случаи травматизма обучающихся по вине работника;

- ухудшение качества работы, повлекшее нарушение деятельности структурного подразделения;

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности;

- повторных обоснованных жалоб, конфликтов по причине неудовлетворенности результатами предыдущих рассмотрений;

- применение к работнику повторного дисциплинарного взыскания при наличии ранее наложенного и не снятого дисциплинарного взыскания.

Основанием для отмены стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности или снижение их размера является представление руководителя структурного подразделения учреждения (непосредственного руководителя работника). Решение об отмене (снижении) оформляется отдельным пунктом приказа, устанавливающего размеры стимулирующих выплат.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.