


Министерство образования Саратовской области
Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Саратовской области
«Базарнокарабулакский техникум агробизнеса»

РАССМОТРЕНО
Общим собранием
(Конференцией)
работников ГАПОУ СО
«Базарнокарабулакский
техникум агробизнеса»
Протокол № 1 от
9.01.2014г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
работников
ГАПОУ СО «БТА»
 А.В.Сукманова
9.01.2014 г

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ СО
«Базарнокарабулакский
техникум агробизнеса»
 Н.А. Крупнова
Приказ № 2 от 9.01.2014г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Базарный Карабулак
2014г.

Раздел 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ.

1.1В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области", Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Уставом ГАПОУ СО «БТА» (в дальнейшем Техникумом) и Коллективным договором между работниками коллектива техникума и Техникумом, в Техникуме утверждается Положение об оплате труда работников, которое устанавливает и закрепляет систему оплаты труда работников Техникума.

1.2. На основании положений Трудового кодекса Российской Федерации система оплаты труда работников Техникума, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области" а также с учетом мнения представительного органа работников (профкома работников Техникума).

1.3 Система оплаты труда работников Техникума, устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным категориям;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного для областных бюджетных учреждений;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного для областных бюджетных учреждений;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);
- мнения профкома работников Техникума.

1.4 Настоящее Положение отражает порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет средств бюджета и средств, от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов (ставок), а также систематизирует и регламентирует виды доплат и надбавок, применяемых в ГАПОУ СО «БТА», в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, Уставом Техникума и положениями Коллективного договора.

1.5 Настоящее положение принято общим собранием трудового коллектива техникума, утверждено директором техникума. Положение регулирует порядок оплаты труда работников ГАПОУ СО «Базарнокарабулакский техникум агробизнеса» р.п. Базарный Карабулак. Положение является приложением к коллективному договору трудового коллектива техникума.

1.6 Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности техникума, его структурных подразделений, установление к основной (базовой) заработной плате стимулирующих надбавок и доплат, повышающих коэффициентов, процентов и т.п. относительно к получаемому доходу техникума от средств, поступающих от приносящей доход деятельности, призвано способствовать увеличению дохода и на его основе обеспечению роста оплаты труда и развития ресурсной базы учебного заведения.

1.7 Положение вступает в действие с 01.01.2013г. по инициативе группы работников техникума, директора техникума, по согласованию с Советом учебного заведения и собранием коллектива техникума. Положение и его отдельные пункты могут быть изменены в соответствии с изменениями либо принятием Правительством Саратовской области законодательных актов.

Условия оплаты труда работника - размер должностного оклада, ставки заработной платы, условия и порядок установления компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок и порядок установления премиальных выплат включаются в трудовой договор с работником.

1.8 Техникум в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат), а также должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников в порядке, установленном областными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), доплат, надбавок, а также премий (разовых поощрительных выплат) максимальными размерами не ограничиваются.

1.9 Положение определяет:

- Порядок формирования фонда оплаты труда работников ГАПОУ СО «БТА» р.п. Базарный Карабулак за счет областного бюджета и иных источников, привлечения средств, от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- устанавливает размеры окладов (должностных окладов) штатным работникам и привлекаемым на работу по совместительству;
- порядок и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- систему оплаты и стимулирования труда структурных подразделений техникума;
- размеры должностных окладов работников;
- Наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в

соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области": Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Раздел 2. ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА.

2.1. Финансовое обеспечение оплаты труда в Техникуме осуществляется за счет следующих источников:

Областной бюджет;

Средства, от приносящей доход деятельности, в том числе от оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц и средств от иной приносящей доход деятельности, доходы от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Техникума (средства от сдачи в аренду), и другие в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.2. Техникум обеспечивает минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам, установленный федеральным законом:

За счет средств областного бюджета;

За счет средств от приносящей доход деятельности.

2.3 Минимальный размер оплаты труда работника обеспечивается за счет указанных источников финансирования директором и руководителями структурным подразделений.

Раздел 3. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ)

3.1. Должностные оклады руководителя, специалистов и других служащих учреждения образования, а также педагогических работников областных бюджетных учреждений определяются по результатам тарификации в соответствии с приложением № 1 к положению об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений образования Саратовской области.

3.2. Должностной оклад руководителя устанавливаются в соответствии с группой учреждения по оплате труда руководителей. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей производится в соответствии с приложением № 2 к положению об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений образования Саратовской области.

3.3. Оплату труда руководителя (заместителя руководителя) из числа лиц вновь

назначаемых на эти должности, не имеющих квалификационной категории по должности руководителя (заместителя руководителя), производить не ниже должностного оклада, соответствующего первой квалификационной категории по должности руководителя (заместителя руководителя) при условии прохождения аттестации в течение первого года работы в должности руководителя (заместителя руководителя).

3.4. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории.

3.5. Должностной оклад педагогических работников учреждения рассчитывать по формуле:

$$O = o(б) + У(кг), \text{ где}$$

$O(б)$ – базовый оклад

$У(кг)$ – увеличение базового оклада в размере 100 рублей (размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года).

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом профессиональной подготовки.

Базовый оклад педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в размере 6984руб.

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющих высшего профессионального образования, должностные оклады устанавливаются ниже на 5 %.

3.6. Работникам, не имеющим специальной подготовки или необходимого стажа работы, но обладающим практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть установлены руководителем должностные оклады так же, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

3.7. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) в размерах, утвержденных Правительством области.

3.8. Рабочим, имеющим высший разряд согласно ЕТКС и выполняющим работы, предусмотренные этим разрядом или высшей сложности, постоянно занятым на важных и ответственных работах (высококвалифицированные рабочие), оклады устанавливаются руководителем по согласованию с представительным органом работников в повышенных размерах, утверждаемых Правительством области.

3.9. Оклады по общеотраслевым профессиям высококвалифицированных рабочих устанавливаются в размерах, утвержденных Правительством области.

Указанные оклады могут устанавливаться на неопределенный срок, а также на период выполнения определенной работы или на иной установленный работодателем срок.

3.10 Введение, изменение или отмена повышенных окладов производится

работодателем с соблюдением правил изменений условий трудового договора, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. Оплата труда осуществляется:

педагогическим работникам на основе требований тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников образования;

по общеотраслевым должностям служащих на основе требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;

по профессиям рабочих на основе тарифно-квалификационных требований по общеотраслевым профессиям рабочих.

3.12. Рабочим, профессии которых не предусмотрены тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих, оплата труда определяется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.13. Изменение размеров должностных окладов (окладов) при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - согласно дате, указанной в приказе органа исполнительной власти области (учреждения образования), при котором создана аттестационная комиссия;

- при изменении квалификационного разряда - согласно дате, указанной в приказе по учреждению.

Раздел 4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

4.1. В соответствии с Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области" работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

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;

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплаты за сверхурочные работы;

иные доплаты.

4.3 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35 процентов часового должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

4.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Примечание: конкретный размер доплаты устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Компенсационные выплаты за работу, не входящие в круг основных обязанностей работника, в размере:

| Виды работ | Размер доплат, процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы) |
|--|--|
| Преподавателям за классное руководство (руководство группой) | 15% |

| | |
|---|-----|
| Преподавателям за проверку письменных работ: | |
| По русскому языку и литературе; | 15% |
| По математике, иностранному языку, черчению, технической механике; | 10% |
| По истории, химии, физике, географии, биологии | 5% |
| Преподавателям, мастерам за заведование кабинетами, лабораториями | 15% |
| Преподавателям за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями | 15% |

Раздел 5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

5.1. В соответствии с Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области" работникам могут быть осуществлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

5.2.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

- ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию: водителям второго класса; водителям первого класса.

5.2.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

- надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программах;
- надбавка за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.
- надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;
- надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

5.3. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

5.3.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

- надбавка к должностному окладу за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени устанавливается в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании";

- надбавка педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15 процентов должностного оклада.

5.3.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

- премия за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

5.4. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

5.4.1 При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- участие в инновационной деятельности;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

5.4.2 Единовременное премирование, как правило, осуществляется за выполнение особо важных заданий или добровольно по собственной инициативе (достижения специальных показателей).

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам и др.

Порядок и условия единовременного премирования фиксируется в коллективных договорах учреждения.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

5.5. Основными критериями для осуществления выплат стимулирующего характера при разработке показателей эффективности труда работников учреждения являются:

а) качество обучения;

б) здоровье обучающихся (воспитанников);

в) воспитание обучающихся.

Администрацией учреждения образования утверждается по согласованию с представительным органом работников учреждения положение о порядке и

размерах установления доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера по результатам труда. Показатели эффективности труда для работников данного учреждения определяются на календарный (учебный) год. Размер выплаты стимулирующего характера работникам учреждения образования закрепляется приказом руководителя образовательного учреждения.

В учреждениях образования объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется за счет ассигнований областного бюджета и должен составлять не менее 15 процентов направляемых на должностные оклады работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера осуществляется в пределах лимитов бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

Перечень показателей для оценки результативности труда работников утверждается главным распорядителем средств областного бюджета, в ведении которого находится учреждение образования.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером выплаты по итогам работы для конкретного работника не ограничиваются.

5.6. Стимулирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения.

Условия, порядок и размеры стимулирования руководителя устанавливаются главными распорядителями средств областного бюджета, в ведении которых находится учреждение образования.

Раздел 6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствия по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в техникум;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству;

- при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

6.2 Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется для преподавателей путем деления месячной ставки заработной платы на 72

часа.

6.5 Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

Должностные оклады
руководителей учреждений начального и среднего
профессионального образования

| № п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад (рублей) | | |
|----------|---|---|-------|------|
| | | Группа по оплате труда руководителей | | |
| | | I | II | III |
| 1. | Директор: | | | |
| | высшей квалификационной категории | 11077 | 10423 | 9911 |
| | I квалификационной категории | 10423 | 9911 | 9549 |
| 2. | Руководитель структурного подразделения: заведующий отделением, представительством, лабораторией и др.; управляющий учебным хозяйством | 9911 | 9549 | 9086 |

Примечание:

1. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, заведующего филиалом, старшего мастера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя с учетом группы по оплате труда, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя руководителя, заведующего филиалом, старшего мастера по аналогии с отнесением к должностному окладу руководителя.

2. Должностные оклады заместителей заведующего филиалом устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада заведующего филиалом с учетом группы по оплате труда, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя заведующего филиалом.

3. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.