Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Крым «Евпаторийский индустриальный техникум»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум»

_____ / Совещанский С.И. /

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум»

_____ / Путинцева Н.Е./

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «ЕВПАТОРИЙСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»

Протокол общего собрания трудового коллектива
ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум»
от «15» апреля 2015 года № 2

г. Евпатория
2015 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Евпаторийский индустриальный техникум» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым», приказом Министерства образования, науки и молодежи от 03.02.2015 № 61 «Об утверждении Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым» и определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Евпаторийский индустриальный техникум» (далее - Учреждение).

1.2.Система оплаты труда работников устанавливается в целях:
- повышения мотивации работников Учреждения к качественному труду;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных кадров;
- расширение участия общественности в управлении Учреждением.

Задачи:
- повышение эффективности и качества труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством труда и доходом работника;
- значительное повышение заработной платы работников;
- создание стимулов для повышения профессионального уровня работников и внедрения инновационных технологий в образовательный процесс;
- привлечение и закрепление в Учреждении молодых кадров.

1.3.Заработная плата работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением и состоит из:
- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат.

1.4.Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Крым.

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым ежемесячно осуществляются доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

1.5.Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6.При формировании годового фонда оплаты труда в Учреждении ежегодно предусматривается:

- на компенсационные и стимулирующие выплаты не менее 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов) (основание — Постановление Совета Министров Республики Крым от 30 марта 2015 года №142 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658);
- на социальные выплаты - до 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

1.7. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности.

1.8. Штатное расписание Учреждения утверждается директором, включает в себя должности всех работников Учреждения, формируется и утверждается в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад директора устанавливается Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым, должностной оклад его заместителей и руководителей структурных подразделений Учреждения определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу:

$$Д_окл_ = Б_ед*Бк*(1 + Кспец + Кквал + Км_упр + Кур_упр) + Нуч_ст,$$

где:

Б.ед - базовая единица;

Бк - базовый коэффициент;

Кспец - коэффициент специфики работы;

Кквал - коэффициент квалификации;
Км_упр - коэффициент масштаба управления;
Кур_упр - коэффициент уровня управления;
Нуч_ст - надбавка за ученую степень.

2.2. Должностной оклад специалиста Учреждения определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу:

Д_окл_сп = Б _ед *Бк *(1 + Кспец + Кквал) + Нуч_ст+Нкн,
где:
Б_ед - базовая единица;

Бк - базовый коэффициент;
Кспец - коэффициент специфики работы;
Кквал - коэффициент квалификации;
Нуч_ст - надбавка за ученую степень.

2.3.Должностной оклад служащего Учреждения определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу:

Д_окл_сл = Б _ед *Бк *(1 + Кспец),

где:
Б_ед - базовая единица;
Бк - базовый коэффициент;
Кспец - коэффициент специфики работы.

2.4. Работникам Учреждения, имеющим ученую степень доктора наук, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 10 % от базовой единицы, имеющим ученую степень кандидата наук - в размере 5 % от базовой единицы.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя Учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется, исходя из фактически отработанного времени, с учетом установленной нагрузки.

2.5.**Базовая единица, используемая при расчете окладов работников Учреждения, составляет 6200 рублей.**
Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определяемые Советом Министров Республики Крым.

2.6. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Размер базового коэффициента

Таблица 1

№	Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2	3
1	Высшее профессиональное образование, присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации (степени)	1,50
	квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр»	
2	Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,30
3	Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
4	Среднее общее образование	1,10
5	Основное общее образование	1,00

2.7. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Размер коэффициента специфики работы

Таблица 2

№	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики
1	2	3
1	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы).	0,05

2	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - проверка тетрадей для преподавателей литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков, национальных языков (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,25
3	- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы); руководство методическими объединениями, цикловыми комиссиями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20 0,20
4	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы).	0,15

2.8. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:
- специалистам;
- руководителю Учреждения;

и состоит из:

2.8.1. Коэффициент за квалификационную категорию педагогических работников:
- Высшей категории -0,35;
- Первой категории - 0,20;

коэффициент за квалификационную категорию (прочие специалисты, кроме педагогических работников):
- Ведущий -0,20;
- старший - 0,15;
- первой категории – 0,10;
- вторая категория – 0,05.

2.8.2.- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Республики Крым, коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.
Коэффициент квалификации для работников Учреждения устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за

государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР или коэффициента за награды и почетные звания Республики Крым, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР указан в таблице 3.

Таблица 3

		коэффициента
1	2	3
1	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, в том числе:	
	ордена, медали, знаки	0,40
	почетные, спортивные звания:	
	«Народный...»	0,40
	«Заслуженный...»	0,30
	«Мастер спорта...»	0,10
	«Мастер спорта международного класса... »	0,25
	«Гроссмейстер. . . »	0,10
	«Лауреат премии Президента РФ»	0,25
2	почетные грамоты органа исполнительной власти РФ,Украины, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
	в сфере культуры почетные звания, в том числе:	
	«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,25
	«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,10
3	Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР, в том числе:	
	медаль К.Д. Ушинского	0,20
	нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник... »	0,05
	иные нагрудные знаки	0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.9. В соответствии с приказом Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 03.06.2015 г. № 497 размер коэффициента масштаба управления организации равен группе 2 и составляет коэффициент 0,2.

2.10. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 5.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 5

№	Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	*2*	*3*
1	Уровень 1 (руководитель)	1,00
2	Уровень 2 (заместитель руководителя, главный бухгалтер, главный инженер и другие главные специалисты.)	0,80
3	Уровень 3 (иные должности руководителей, начальники отделов руководители структурных подразделений)	0,3

3. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Учреждения.
Тарифная сетка по оплате труда рабочих Учреждения представлена в таблице 6.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих Учреждения

Таблица 6

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры окладов профессий рабочих, рублей	6200	6310	6420	6530	6650	6770	6900	7130

3.2. Профессии рабочих Учреждения тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.
3.3.В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия, установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.
3.4.С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия, оплаты которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

4. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы преподавательской работы **в объеме 300 часов в год** на условиях совместительства в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов:

Ставка = Д_окл/Кол_раб_ч,

где:
Ставка - размер оплаты труда за один час педагогической работы;
Д_окл - должностной оклад педагогического работника за установленную норму часов в месяц;
Кол_раб_ч - среднемесячное количество рабочих часов.

4.2. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда:

Ставка = Б_ед*К_час,

где:

Ставка - размер оплаты труда за один час работы;

Б_ед - размер базовой единицы; К_час - коэффициент почасовой оплаты.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, указаны в таблице 7.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий

Таблица 7

№	Наименование показателя	ДЛЯ профессора, доктора наук	для кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	2	3	4	5
1	Коэффициенты почасовой труда работников, привлекаемых к проведению учебных обучающимися	0,12	0,10	0,05

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

5. Компенсационные выплаты

5.1.В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то

повышение оплаты труда не производится.

Руководитель организации обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Выплаты, указанные в пункте 5.1. настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

5.6. Размеры компенсационных выплат приведены в таблице 8.

Размеры компенсационных выплат

Таблица 8

№	Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1	2	3
1	За работу во вредных и (или) опасных и иных условиях труда	
	- с тяжелыми и вредными условиями труда	0,12
	- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	0,24
2	За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
	за работу в ночное время	0,20
	за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ

5.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время согласно статьи 154 Трудового кодекса Р Ф. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

5.8. Для работников со сменным графиком работы ведется суммированный учет рабочего времени согласно (ст. 104 ТК РФ), по итогам трех месяцев производится расчет нормы часов отработанных за данный период.

Если количество рабочих часов по графику сменности превышает нормальное

число рабочих часов за учетный период, установленный в организации, то количество часов превышения признается сверхурочной работой (ст. 99 ТК РФ). Она либо оплачивается в повышенном размере — за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном, либо по желанию работника компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

6. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

Стмулирующие выплаты в Учреждении распределяются, начисляются и выплачиваются на основании Положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам ГБПОУ «Евпаторийский индустриальный техникум» (Приложение №1).

К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

- 6.1. В организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплаты:

А) Стимулирующие выплаты в виде надбавок и доплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в процентном отношении от должностного оклада или тарифной ставки (оклада), так и в абсолютном значении. **Выплата устанавливается на срок не более года.**

Б) Выплаты за качество выполняемых работ, оцениваются согласно приложения №1, Положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам ГБПОУ «Евпаторийский индустриальный техникум» устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада или тарифной ставки (оклада).

В) **Ежемесячная стимулирующая выплата педагогическим работникам за выслугу лет** устанавливается в размере от базовой единицы (6200 рублей) по факту нагрузки.

Г) Стимулирующие выплаты в виде премий.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

7.1. В Учреждении устанавливается материальная помощь на профилактику заболеваний.

7.2.Работникам Учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний в размере базовой единицы.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания из бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику

принимается руководителем Учреждения и оформляется его приказом.
В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 28 календарных дней для педагогических работников и не менее 14 календарных дней для работников, не относящихся к педагогам.
Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, но не может быть ниже базовой единицы
Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки трудаработника.

Материальная помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарныйгод:

- вновь принятому на работу,
- уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

7.3. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:
- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей) работника, на основании копии свидетельства о смерти и документа подтверждающего родственные отношения, - до 3000 руб.;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.)- до 10000 руб;
- тяжелого заболевания (по ходатайству непосредственного руководителя, с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение) — до 10000 руб.
- в случае смерти работника, основным местом работы которого является Учреждение, или бывшего работника, уволившегося из Учреждения, в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо в случае их отсутствия, родного брата или сестры в размере до 5000 руб. (на основании свидетельства о смерти).

Решение о выплате материальной помощи принимается директором по согласованию с Общим собранием работников Учреждения.

8. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

8.1.Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

8.2.Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются приказом Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

8.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя Учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

8.4. Заработная плата руководителя Учреждения не должна превышать шестикратного размера средней заработной платы работников Учреждения.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Учреждения при согласовании с профсоюзной организацией Учреждения и подписания протокола общего собрания работников Учреждения и действует до вступления в силу нового Положения.

9.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются на общем собрании трудового коллектива и утверждаются директором Учреждения при согласовании с профсоюзной организацией Учреждения.

9.3. Настоящее Положения подлежит доведению до сведения работников Учреждения.