

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Журавленко Е.В. Журавленко

« 24 » января 2014



УТВЕРЖДАЮ
Директор КГА ПОУ «РЖДК»

Л.П. Липпер
« 24 » января 2014 г.

Приказ № 15/А от 24.01.2014г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда, материальном стимулировании работников
КГА ПОУ «РЖДК»

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда, материальном стимулировании работников КГА ПОУ «РЖДК»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда, материальном стимулировании работников КГА ПОУ «РЖДК», (далее – положение учреждения), устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда, и включает в себя:

размеры окладов, ставок заработной платы (далее – оклад) работников учреждения;

повышающие коэффициенты к окладам;

компенсационные и стимулирующие выплаты.

Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.2. Зарплата работников учреждений (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения им работ той же квалификации.

1.3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Зарплата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.7. Размеры окладов работников учреждения, установленные по

квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Приморского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

И. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

2.1. КГА ПОУ «РЖДК» в пределах, имеющихся у них средств на оплату труда работников, самостоятельно определяют размеры окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам.

Размеры окладов работников учреждений устанавливаются руководителями учреждений, согласно Приложения №1 по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов компенсационных выплат;

перечня видов стимулирующих выплат.

2.3 Размеры окладов работников учреждения, установленных Приложением № 1 к настоящему Положению, применяются в учреждении по всем видам экономической деятельности.

2.4. Работникам учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, образующие новый оклад:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент за специфику работы;
- коэффициент за выслугу лет,

в случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$R_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times E_{пк}$, где:

R_{op} – размер оклада работника;

$O_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

$E_{пк}$ – сумма повышающих коэффициентов.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки на повышающий коэффициент.

2.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование	0,10
Высшее профессиональное образование	0,20

2.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
высшая категория	0,30
первая категория	0,20
вторая категория	0,10

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке.

Повышающий коэффициент квалификации не устанавливается работникам, занимающим должности, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутриведомственное категорирование.

2.7. Повышающий коэффициент за специфику работы учитывает особенности функционирования учреждения, работы отдельных работников учреждения и устанавливается в следующих размерах и случаях:

0,15 - педагогическим работникам лицеев, колледжей.

2.8. Повышающий коэффициент (далее – коэффициент) за выслугу лет устанавливается к должностному окладу, ставке заработной платы. Коэффициент за выслугу лет устанавливается при стаже работы в государственных учреждениях Приморского края и муниципальных учреждениях, расположенных на территории Приморского края в следующих размерах:

Стаж работы	Размер повышающего коэффициента
от 1 до 5 лет	0,01
от 5 до 10 лет	0,03
от 10 до 15 лет	0,05
Свыше 15 лет	0,07

Повышающий коэффициент устанавливается по основному месту работы.

Повышающий коэффициент учитывается с момента возникновения права на назначение или изменение его размера.

При увеличении стажа работы право на изменение размера коэффициента возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на применение коэффициента.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера коэффициента в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера коэффициента производится по окончании указанных периодов.

При увольнении работника коэффициент начисляется пропорционально отработанному времени.

Исчисление стажа работы производится кадровыми службами учреждений. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка. При отсутствии записей в трудовой книжке могут быть предъявлены другие подтверждающие работу документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

После определения стажа работы в учреждении издается приказ руководителя о применении коэффициента. Приказ передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому определяется стаж работы. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение размера коэффициента.

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

2.9. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников колледжа.

2.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, внутри должностного категорирования, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении внутри должностной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждений в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Приморского края, утвержденным постановлением Администрации Приморского края.

3.2. 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).

Педагогическим работникам учреждения устанавливается выплата за классное руководство в размере 15 процентов должностного оклада.

Преподавателям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в следующих размерах:

по русскому языку и литературе – 15 процентов оклада (должностного оклада) с учетом фактической нагрузки;

4

по математике и иностранному языку – 10 процентов оклада (должностного оклада) с учетом фактической нагрузки.

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), устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), при совмещении профессий (должностей) – статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ.

Выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае — 30 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока — 30 процентов.

Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока и Сибири для работников вновь прибывших в вышеперечисленные районы исчисляется в следующем порядке:

10 процентов - по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов.

Процентная надбавка к заработной плате молодежи устанавливается:

10 процентов - за каждые шесть месяцев работы, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Приморского края, утвержденным постановлением Администрации Приморского края.

8

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, и рекомендаций отраслевого органа.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Работникам учреждений устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ.

При установлении выплат за качество выполняемых работ учитываются:

итоги успеваемости учащихся;

результаты промежуточной и государственной (итоговой) аттестации;

наполняемость учащихся в группах учреждения при превышении нормативной наполняемости;

присвоение повышенных квалификационных разрядов выпускникам учреждений начального профессионального образования;

участие учащихся в муниципальных, региональных и всероссийских олимпиадах, конкурсах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях;

выполнение учреждением в полном объеме установленного государственного задания;

отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг;

обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Работникам, имеющим отраслевые почетные звания, ученые степени, отраслевые почетные нагрудные знаки устанавливается ежемесячная выплата за качество выполняемых работ в следующих размерах:

работникам учреждений, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник образования», отраслевые почетные звания, нагрудные знаки – 3 процентов оклада (должностного оклада) с учетом повышающих коэффициентов;

работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук при условии ее

соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения – 5 процентов оклада (должностного оклада) с учетом повышающих коэффициентов;

работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности учреждения, почетное звание «Народный учитель» – 7 процентов оклада (должностного оклада) с учетом повышающих коэффициентов.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

выполнение планов внеклассной работы;

участие в реализации отраслевых программ, проектов;

применение в работе инновационных методов обучения и с использованием ИКТ.

4.5. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется за счет средств фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается выплата к должностному окладу, ставке

заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки в размере 25 процентов установленного оклада (должностного оклада).

Указанная выплата устанавливается педагогическим работникам в возрасте до 30 лет в течение 3 первых лет работы, если молодые специалисты отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования, и приступили к работе по специальности;

- состоят в трудовых отношениях с Учреждением.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2 – 4.5 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, с учетом повышающих коэффициентов.

4.9. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.10. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера.

V. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

5.1. Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению.

5.2. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению.

5.3. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в соответствии с разделом II пунктом 2.1.-2.8. настоящего положения.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в соответствии с разделом III пунктом 3.1.-3.2. настоящего положения.

5.5. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;
премии по итогам работы.

Выплаты за качество выполняемых работ и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливаются ежеквартально приказом департамента образования.

Оценку работы руководителя учреждения осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений. Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей деятельности учреждения утверждаются отраслевым органом.

5.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с разделом IV пунктом 4.1.-4.9. настоящего положения.

VI. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

6.2. Фонд оплаты труда работников автономного учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из краевого бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приказом отраслевого органа устанавливается фонд оплаты труда в общем объеме субсидии, доведенной автономным учреждениям на очередной финансовый год, на выполнение государственного задания.

Формирование фонда оплаты труда работников учреждения определяется в заданном соотношении к рассчитанному фонду обязательных выплат: до 70 процентов на оклады и компенсационные выплаты и не менее 30 процентов на стимулирующие выплаты.

6.3. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждения с 1 января 2015 года будет составлять не менее 30 процентов.

VII. Оказание материальной помощи работникам учреждения

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

7.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных

12

размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

VIII. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. Квалификационная категория учитывается при установлении окладов при работе педагогических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Оклады с учетом квалификационной категории устанавливаются со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории на весь срок ее действия.

8.2. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется:

для преподавателей учреждения путем деления должностного оклада на 72 часа.

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 недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в приказ о распределении учебной нагрузки.

8.3. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с учащимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.). Размер часовой оплаты определяется учреждением самостоятельно.

8.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение осуществляет привлечение - помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, - других работников, в том числе и работников занимающих должности, согласно штатного расписания, на условиях договора о возмездном оказании услуг за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий) работников государственных учреждений Приморского края, подведомственных департаменту образования и науки Приморского края, которые относятся к основному персоналу

Учитель

Воспитатель

Педагог дополнительного образования

Мастер производственного обучения

Преподаватель

Методист

ПЕРЕЧЕНЬ

видов компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
3. 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. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

ПЕРЕЧЕНЬ

видов стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Премииальные выплаты по итогам работы.

