

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

РАССМОТРЕНО
Общим собранием
(конференцией)
работников и обучающихся
ГАПОУ СО «БТА»
Протокол № 3 от
24 апреля 2017 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
работников
ГАПОУ СО «БТА»
М.Г. Григорьева

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ СО
«Базарнокарабулакский
техникум агробизнеса»
Н.А. Крупнова
Приказ № 130 от
28 апреля 2017 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
(новая редакция)**

Базарный Карабулак

Раздел 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области», Уставом ГАПОУ СО «БТА» (далее – техникум, учреждение) 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;
- профессиональных стандартов (в случаях, установленных законодательством);
- 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 техникуме, в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Уставом Техникума и положениями Коллективного

договора.

1.5. Настоящее положение принято Общим собранием (конференцией) работников и обучающихся 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 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 01.07.2017 г. по инициативе группы работников техникума, директора техникума, по согласованию с Советом техникума 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 техникума за счет областного бюджета и иных источников, привлечения средств, от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 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».

1.10. 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 отдельно 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. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Министерством образования Саратовской области (учредителем) на основании постановления Правительства Саратовской области от 26 февраля 2010 года № 64-П «Об условиях оплаты труда работников государственных автономных учреждений Саратовской области» и приказа министерства образования Саратовской области от 01 апреля 2010 года № 818 «Об утверждении порядка оплаты руководителей государственных автономных учреждений, подведомственных министерству образования Саратовской области».

3.2. Должностные оклады главного бухгалтера, заместителей руководителя, заведующих филиалами, старшего мастера устанавливаются ниже размера должностного оклада руководителя государственного автономного учреждения на 10%-30%.

Должностные оклады заместителей заведующих филиалов, старших мастеров филиалов устанавливаются ниже размера должностного оклада заведующего филиала на 10%-30%.

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

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 рассчитывается 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 7346 руб.

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 директором 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 директором 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 производятся 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 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 учреждения 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, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу 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.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного

оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.8. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством.

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; По математике, иностранному языку, черчению, технической механике; По истории, химии, физике, географии, биологии	15% 10% 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 35 процентов от 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.

Техникумом утверждается по согласованию с представительным органом работников (профкомом работников) техникума 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 техникума закрепляется приказом директора техникума.

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

Выплаты стимулирующего характера осуществляется в пределах лимитов бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума, 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 техникум.

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.

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.

6.3. 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.

Раздел 7. ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и органом исполнительной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее – учредитель) в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с п. 3.1. настоящего Положения.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Критерии установления размеров должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются учредителем с учетом специфики деятельности учреждения.

7.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в

зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы труда.

7.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по результатам достижения показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, определяемых учредителем.

Размеры, условия и периодичность осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с порядком оплаты труда руководителей автономных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденным учредителем, и трудовым договором.

7.5. Руководитель учреждения, его заместители и главный бухгалтер не имеют права получать выплаты стимулирующего характера из средств учреждения, не установленные постановлением Правительства Саратовской области от 26 февраля 2010 года № 64-П «Об условиях оплаты труда работников государственных автономных учреждений Саратовской области», настоящим Положением, порядком оплаты труда руководителей автономных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденным учредителем, и трудовым договором.