

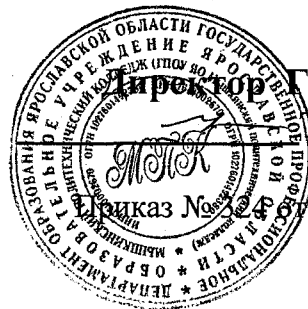
**Государственное профессиональное образовательное учреждение
Ярославской области Мышкинский политехнический колледж**

СОГЛАСОВАНО
Экономическим советом ГПОУ ЯО МПК
01 декабря 2019г

УТВЕРЖДАЮ



**Председатель экономического совета
Т.А. Кошелева**



**Директор ГПОУ ЯО МПК
Т.А. Кошелева**

Приказ № 44 от 01 декабря 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О системе оплаты труда работников
государственного профессионального образовательного
учреждения Ярославской области
Мышкинского политехнического колледжа**

**г. Мышкин
2019 г.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты и стимулирования труда работников государственного профессионального образовательного учреждения Ярославской области Мышкинского политехнического колледжа (далее – ГПОУ ЯО Мышкинский политехнический колледж). Положение о системе оплаты труда работников ГПОУ ЯО Мышкинского политехнического колледжа разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в редакции постановления Правительства области от 17.02.2014 №116-п, Постановлением Правительства Ярославской области от 29.06.2011г № 465-п, с учетом внесенных изменений, от 29.12.2011 № 1197-п, от 06.12.2012 № 1377-п, от 26.08.2013 № 1107-п, от 17.02.2014 № 116-п, от 05.10.2015 № 1080-п, от 20.10.2016 № 1092-п, от 10.03.2017 № 184-п, от 11.01.2019 № 5-п.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами учреждения и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на сотрудников, трудящихся на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

Положение определяет условия и порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, работников ГПОУ ЯО Мышкинского политехнического колледжа, порядок формирования фонда оплаты труда работников ГПОУ ЯО Мышкинского политехнического колледжа.

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые сотрудникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые сотрудникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, коллективным договором, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами учреждения.

1.4. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Фонд оплаты труда сотрудников учреждения формируется на календарный год. Финансирование расходов на оплату труда работников ГПОУ ЯО Мышкинского политехнического колледжа осуществляется за счет средств областного бюджета и поступлений от приносящей доход деятельности.

1.5. Проведение работы по определению наименования профессий и должностей на предмет соответствия требованиям к квалификации, установлению размеров окладов сотрудников (отнесение к профессиональным квалификационным группам), компенсационных и стимулирующих выплат находится в ведении постоянно действующей комиссии учреждения.

1.6. При изменении системы оплаты труда заработная плата сотрудников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых обязанностей сотрудников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда сотрудников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.8. Заработная плата сотрудника учреждения предельными размерами не ограничивается.

Повышение (индексация) заработной платы работников ГПОУ ЯО Мышкинского политехнического колледжа осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Основными целями формирования СОТ являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в колледж высококвалифицированных специалистов.

1.9. Основными задачами формирования СОТ являются:

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в образовательное учреждение молодых кадров.

1.10. Формирование СОТ базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.11. ГПОУ ЯО Мышкинский политехнический колледж, руководствуясь Методикой расчета должностных окладов работников учреждений системы образования Ярославской области, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в пределах

средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, поступления средств от приносящей доход деятельности.

1.12. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера базового оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

1.13. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание. Указанные должности соответствуют уставным целям учреждения.

1.14. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате сотрудникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

2.2. В учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с сотрудником не предусмотрено иное.

2.3. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина зарплаты сотрудника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

2.4. Оплата труда сотрудников учреждения состоит из гарантированной и переменной частей.

К гарантированной части заработной платы относится:

- Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

- 25% доплата педагогическим работникам, работающим в сельской местности и малых городах Ярославской области (г. Мышкин относится к малым городам Ярославской области);

-35% часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации компенсационные выплаты за работу в ночное время ;

- за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

-доплаты и надбавки за особые условия труда (работы с вредными и опасными условиями труда - до 12% в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и секретариата ВЦСПС от 15.05.90 N 193/7-69);

-а также определенные стимулирующие выплаты за выполненную работу.

К переменной части заработной платы относятся стимулирующие выплаты, не отнесенные к гарантированным.

2.4.1. Должностной оклад – гарантированный фиксированный размер оплаты труда сотрудника за выполнение трудовых обязанностей за единицу времени на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

2.4.2. К гарантированным компенсационным выплатам относятся:
– доплаты и надбавки за особые условия труда (работы с вредными и опасными условиями труда);

* – доплаты и надбавки за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, при выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.).

Доплата к окладу сотрудников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условия труда работника признаются оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, если иное не предусмотрено действующим законодательством, по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле, занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

При установлении доплат предусматривается дифференцированный подход к определению размера доплат в зависимости от объема и качества выполняемых работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

Доплаты и надбавки работникам колледжа устанавливаются приказом директора на основании данного Положения, исходя из тарифных ставок работников

колледжа. Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы), либо в абсолютных величинах. Доплаты за дополнительные виды работ постоянного характера включаются в расчеты, связанные с начислением среднего заработка.

В случае изменения объема дополнительной работы и ее качества размеры доплат могут быть изменены в течение учебного года, а также могут быть различными в разные месяцы года.

За неисполнение работником обязанностей руководитель имеет право снимать доплаты или снижать их размер.

Доплаты на летнее время могут сохраниться в случае участия работников в учебно-воспитательной работе.

В случае временной нетрудоспособности и ухода работника на больничный лист выплаты доплат сохраняются.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников колледжа, включая административный персонал.

Доплаты выплачиваются один раз в месяц вместе с основной заработной платой.

Снятие надбавок и доплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия надбавок и доплат;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которую были определены доплаты;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе).

Ежемесячные выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производятся за:

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1	2	3
1.	Выплаты за осуществление функций классного руководителя	15
2.	Выплаты преподавателям за проверку тетрадей по математике, русскому языку и литературе	15
3.	Выплаты преподавателям за проверку тетрадей по иностранному языку, черчению, физике, химии, биологии	5

4.	Выплаты за заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями	15
10.	Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями спецдисциплин	15
11.	Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями общеобразовательных дисциплин	10
12.	Выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон
13.	Иные выплаты	размеры доплат определяются директором учреждения
14.	Иные доплаты	размеры доплат определяются по решению Экономического совета с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

2.4.3. Стимулирующие выплаты подразделяются на гарантированную часть зарплаты и переменную часть зарплаты.

К гарантированной части зарплаты относятся следующие стимулирующие выплаты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию (уровень квалификации);
- надбавка за качество выполняемых работ.

К переменной части зарплаты относятся следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты, зависящие от эффективной работы учреждения (по результатам работы), подразделения, конкретного сотрудника;

- премии.

2.3.1. Работникам ГПОУ ЯО Мышкинского политехнического колледжа с учетом условий их труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного профессионального образовательного учреждения Ярославской области Мышкинского политехнического колледжа (далее – ГПОУ ЯО Мышкинский политехнический колледж). (Приложение 2)

2.3.2. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда работников ГПОУ ЯО Мышкинского политехнического колледжа и максимальными размерами не ограничиваются.

3. Методика расчета должностных окладов работников ГПОУ ЯО Мышкинского политехнического колледжа.

Методика расчета должностных окладов работников ГПОУ ЯО Мышкинского политехнического колледжа приведена в Приложении 1 к настоящему Положению.

4. Начисление и выплата заработной платы

4.1. Заработная плата начисляется сотрудникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

4.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем учреждения.

4.3. Табель учета рабочего времени заполняют уполномоченные лица учреждения.

4.4. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

4.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

4.6. Заработная плата сотрудникам учреждения выплачивается перечислением на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором (на зарплатные счета в банке).

4.7. Перед выплатой заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за

соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.8. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: не позднее 29 числа месяца (за первую половину месяца – в размере 40% заработной платы) и не позднее 14 числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц).

4.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня, согласно статье 136 Трудового кодекса РФ.

4.10. При невыполнении сотрудником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы сотрудника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за сотрудником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

При невыполнении должностных обязанностей по вине сотрудника выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.11. Время простоя по вине работодателя, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы сотрудника.

Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если сотрудник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине сотрудника не оплачивается.

4.12. Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

4.13. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному лицу по доверенности сотрудника, заверенной руководителем учреждения, либо нотариально.

4.14. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее, чем за три дня до его начала, согласно статье 136 Трудового кодекса РФ.

4.15. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день

работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете.

4.16. В случае смерти сотрудника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи, может быть перечислена на зарплатный счет (зарплатная карта) умершего в банк, если счет еще не закрыт или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения документов, удостоверяющих смерть сотрудника.

5. Ответственность работодателя

5.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

5.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за сотрудником сохраняется должность и должностной оклад.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового Положения.

6.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

ПЕРЕЧЕНЬ

выплат за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени.

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат	Размер ежемесячных выплат, рублей/размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности*	10 %
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации	15 %
3.	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения*	20 %
4.	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук	7000 руб.
	В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки	
7.	Педагогические работники государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные	Размер ежемесячного вознаграждения за выполнение функций

1	2	3
	программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, которым назначаются выплаты за выполнение функций классного руководителя	классного руководителя определяется из расчета не более 1000 рублей (40 рублей за каждого обучающегося)

* При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается только по основанию, предусмотренному пунктом 3.