

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«КОВРОВСКИЙ ТРАНСПОРТНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

ПРИНЯТО

на заседании Совета колледжа
10 июля 2020 г протокол № 1



УТВЕРЖДАЮ

Директор

М.А.Малышев

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Владимирской области «Ковровский транспортный колледж» разработано в соответствии с постановлением Губернатора Владимирской области от 30 июля 2008 г. N 544 "Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования" с законодательными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также на основании нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации и другими законодательными актами Владимирской области, регулирующими оплату труда и устанавливает систему оплаты труда (далее - СОТ) работников колледжа. Настоящее положение призвано обеспечить стимулирование инновационного труда каждого работника колледжа для достижения высоких результатов деятельности колледжа, его структурных подразделений.

1.2. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества труда педагогических работников;
- уровня реального содержания заработной платы работников колледжа;
- мотивации работников колледжа к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности колледжа, в том числе путем создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов.

1.3. 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, установленного законодательством Российской Федерации.

1.4. Система оплаты труда в колледже устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Владимирской области, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников колледжа 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 выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год, исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания, собственных доходов, поступающих от приносящей доход деятельности, и объема субсидий на иные цели, не связанные с выполнением государственного задания.

2.1.3. Система оплаты труда работников колледжа включает в себя:

- базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы;
- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.4. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Размеры базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы в зависимости от профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов и служащих, профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются постановлениями Губернатора Владимирской области

2.1.5. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения (за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников колледжа производится по основаниям и в порядке, установленном нормативными и законодательными актами Владимирской области, регулирующими оплату труда.

2.1.6. Выплаты компенсационного характера

2.1.6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам (или в абсолютных размерах), если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.1.6.2. Работникам колледжа могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в опасных для здоровья условиях труда;
- за работу со сведениями, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- за расширение зон обслуживания;
- за совмещение профессий (должностей);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за выполнение сверхурочной работы;
- иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством.

2.1.6.3. Выплата работникам, занятым на работах с опасными для здоровья условиями труда и иными особыми условиями труда, устанавливается:

- за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12%;
- за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда до 24%. Решение об установлении данных выплат принимается в отношении каждого рабочего места после проведения его (рабочего места) аттестации.

2.1.6.4. Выплата за работу со сведениями, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.1.6.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1.6.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1.6.7. Доплата за увеличение объема работы и 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 без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1.6.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 35 % части оклада (должностного оклада) за час работы. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

2.1.6.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) 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 оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.1.6.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.6.11. Иные компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством.

2.1.7. Выплаты стимулирующего характера

2.1.7.1. В колледже устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты, в том числе:
 - а) за заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями, музеями, спортивными залами, лыжными базами, стрелковыми тирами, спортивными комплексами, бассейнами – от 5% до 15% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- б) за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями – от 5% до 15% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- в) учебной, учебно-производственной мастерской (лабораторией, отделением, хозяйством, участком, ресурсным центром) – от 5% до 35% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- г) за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе при наполняемости учебной группы
 - до 13 человек – 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом учебной нагрузки
 - более 13 человек 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом учебной нагрузки.
- д) выплаты воспитателям, преподавателям, мастерам производственного обучения, социальным педагогам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей от 5% до 20% .
- е) иные выплаты за интенсивность, установленные законодательством.

– выплаты за качество выполняемых работ, в том числе:

- а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 20%;
- б) работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный";
- в) руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 20%;
- г) педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;
- д) кандидатам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников профессорско-преподавательского состава и сферы научных исследований и разработок) - 20%;
- е) докторам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников профессорско-преподавательского состава и сферы научных исследований и разработок) - 50%.
- ж) мастерам производственного обучения за выполнение воспитательных функций - 1000 рублей.

з) иные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ в соответствии с законодательством.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

– выплаты за стаж непрерывной работы:

а) выплату библиотечным и медицинским работникам государственных областных учреждений отрасли образования в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда, при наличии стажа работы по специальности:

от 5 до 10 лет - 20%;

от 10 до 20 лет - 30%;

от 20 до 25 лет - 35%;

свыше 25 лет - 40%;

– премиальные выплаты по итогам работы.

2.1.7.2. В целях поощрения работников в колледже могут устанавливаться стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда.

2.1.7.3. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, так и в абсолютных величинах

2.1.7.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора в пределах фонда оплаты труда, образованного за счет субсидий на выполнение государственного задания, а также за счет собственных средств, в том числе и от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, за счет субсидий на иные цели, не связанных с выполнением государственного задания, в том числе:

- заместителям директора, главному бухгалтеру и иных работников, подчиненных директору непосредственно;
- руководителям структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителям директора, – по представлению заместителей директора;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях колледжа, – по представлению руководителей структурных подразделений.

При этом для целей стимулирования работников колледжа, за исключением педагогических работников, к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере не менее 20 процентов от общих поступлений в фонд оплаты труда колледжа. Педагогическим работникам объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере не менее 30 процентов от общих поступлений в фонд оплаты труда колледжа

2.1.7.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

2.1.7.6. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.1.8. Премияльные выплаты

2.1.8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в колледже могут быть установлены следующие премии:

- периодические премии (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев и год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.
- единовременные премии могут выплачиваться за отдельные достижения в работе, за достижения в работе, пропагандирующие колледж в целом; за выполнение важного для колледжа задания; к юбилейным и знаменательным датам, к профессиональным праздникам и т.п.

2.1.8.2. Выплата премий осуществляется по решению директора на основании представлений руководителей структурных подразделений. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад директора, определяется учредителем в трудовом договоре, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников колледжа и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы.

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

3.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора колледжа устанавливается постановлением Губернатора № 544 от 30 июля 2008 г.

3.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3.6. Выплаты стимулирующего характера директору колледжа устанавливает учредитель. В этих целях учредитель вправе централизовать до 2,5% ассигнований, выделяемых из областного бюджета на оплату труда работников и персонала колледжа, на выплаты стимулирующего характера.

3.7. Для заместителей директора и главного бухгалтера колледжа может быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы колледжа.

4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Штатное расписание колледжа ежегодно утверждается директором.

4.2. Штатное расписание колледжа включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, педагогических работников, профессии рабочих. В колледже предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям колледжа в соответствии с уставом.

4.3. Оплата труда преподавателей, а так же отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледже производится в соответствии с постановлением Губернатора Владимирской области от 30 июля 2008 г. N 544 "Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования" на основании ежегодной тарификации.

4.4. При привлечении педагогических работников к выполнению работ по приносящей доход деятельности оплата труда может осуществляться по часовой ставке, соответствующей высшей квалификационной категории должности преподавателя.

4.5. Решением директора колледжа работникам может оказываться материальная помощь из фонда оплаты труда.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ

Наименование критерия	Размер стимулирующей выплаты
Стимулирующая выплата за интенсивность труда выплачивается:	
- выполнение работ, которые не учтены в должностных обязанностях;	без ограничений в пределах фонда оплаты труда
- осуществление работ, связанных с обеспечением отдельных видов деятельности, в том числе предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;	без ограничений в пределах фонда оплаты труда. При установлении указанной выплаты в абсолютных величинах, т.е. в фиксированной сумме, выплата осуществляется без учета отработанного времени.
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа);	без ограничений в пределах фонда оплаты труда
- за внедрение и применение передовых техник, технологий, направленных на интенсификацию процесса труда;	без ограничений в пределах фонда оплаты труда
- за обеспечение ведения воинского учета, в том числе лиц призывного возраста;	без ограничений в пределах фонда оплаты труда
- за работу с контингентом детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;	без ограничений в пределах фонда оплаты труда
- за работу с контингентом обучающихся, проживающих в общежитии	без ограничений в пределах фонда оплаты труда
- за организацию и осуществление работ, направленных на обеспечение безопасности, охраны труда, противопожарной безопасности обучающихся и работников колледжа, в том числе выполнение обязанности начальника штаба ГО и ЧС;	без ограничений в пределах фонда оплаты труда
- за организацию и проведение работ, связанных с проведением торгово-закупочных мероприятий	без ограничений в пределах фонда оплаты труда
- за осуществление работ в музее колледжа	без ограничений в пределах фонда оплаты труда

- за обеспечение технического состояния транспортных средств, допускаемых к эксплуатации в соответствии с ПБДД	без ограничений в пределах фонда оплаты труда
Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ выплачивается:	
- за осуществление работ, направленных на качество выполнения государственного задания, в том числе связанных с сохранением контингента и финансовым исполнением государственного задания;	без ограничений в пределах фонда оплаты труда
- за обеспечение единства обучения и воспитания студентов, повышения эффективности освоения образовательных программ, за организацию обучающихся для участия в культурно-творческих и спортивных мероприятиях при выполнении функции куратора учебной группы (кураторство учебными группами)	до 2000,00 руб.
- за развитие новых направлений деятельности колледжа, в том числе за развитие предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;	без ограничений в пределах фонда оплаты труда
- за обеспечение безопасности обучающихся при выполнении работ, связанных с использованием источников повышенной опасности, в том числе автотранспортных средств;	без ограничений в пределах фонда оплаты труда
- за развитие у обучающихся творческих профессиональных навыков;	без ограничений в пределах фонда оплаты труда
- за своевременное и качественное предоставление отчетности;	без ограничений в пределах фонда оплаты труда
- за обеспечение неразглашения информации, связанной с обработкой личных данных сотрудников и обучающихся;	без ограничений в пределах фонда оплаты труда
- за обеспечение безаварийных работ оборудования, технического состояния транспортных средств в соответствии с ПБДД и средств автоматизации учебного процесса и управленческого труда	без ограничений в пределах фонда оплаты труда
- за обеспечение антитеррористической	без ограничений в пределах фонда оплаты

безопасности на объектах недвижимого имущества	труда
- высококвалифицированным специалистам, специалистам по востребованным и остродефицитным направлениям, работающим на должности педагогических работников и которым может быть установлен персональный повышающий коэффициент	Выплата устанавливается директором в виде персонального повышающего коэффициента с учетом объема выполняемой нагрузки в отношении каждого конкретного специалиста в пределах фонда оплаты труда.
- молодым специалистам в возрасте до 30 лет, работающим на должности педагогических работников и не имеющим квалификационной категории может быть установлена именная надбавка	Выплата устанавливается директором в абсолютной величине. Размер до 10000,00 рублей.