

ПРИКАЗ

«28» декабря 2022 г.

№ 347/1

г. Томск

Об утверждении изменений в Положение об оплате труда работников ОГБПОУ «ТомИнТех»

На основании Закона Томской области от 12.08.2013 N 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», Постановления Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе», Постановления Администрации Томской области от 28.10.2009 N 169а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента профессионального образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а», а также руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации,

ПРИКАЗЫВАЮ:


1. Утвердить с учетом мнения представительного органа работников ОГБПОУ «ТомИнТех» изменения в Положение об оплате труда работников ОГБПОУ «ТомИнТех», утвержденное приказом от 25.01.2018г. №16 (далее – Положение) (Приложение № 1 к настоящему приказу)
2. Изменение в Положение об оплате труда работников ОГБПОУ «ТомИнТех» (Приложение № 1 к настоящему приказу) вступает в силу с «01» января 2023г.
3. Иные условия Положения, не указанные в Приложении № 1 к настоящему приказу, остаются без изменения.
4. Ведущему специалисту по кадрам ознакомить с настоящим приказом работников ОГБПОУ «ТомИнТех».
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

В.А. Елисеев

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации

 В.Э. Андрушкевич

ИЗМЕНЕНИЕ

в Положение об оплате труда работников ОГБПОУ «ТомИнТех»

1. Пункт 2.3.1 Положения изложить в новой редакции: «Работникам учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) доплата за совмещение профессий (должностей);

3) доплата за расширение зон обслуживания;

4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5) доплата за работу в ночное время;

6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) повышенная оплата сверхурочной работы;

8) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2. Пункт 2.3.2 Положения изложить в новой редакции: «Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается выплата в размере не более 5% оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса (подкласса) условий труда по результатам специальной оценки условий труда, если иной размер указанной выплаты не должен быть установлен трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права».

3. Пункт 2.3.3 Положения изложить в новой редакции: «Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не установлен иной размер доплаты за ночное время, работнику устанавливается доплата за работу в ночное время в размере 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время».

4. Пункт 2.3.4 Положения изложить в новой редакции: «Оплата сверхурочной работы работникам, занятым на работах с суммированным учетом рабочего времени.

Суммированный учет рабочего времени ведется по работникам, у которых предусмотрен гибкий (сменный) режим работы.

Сверхурочные часы - это переработка сверх нормы за учетный период.

При установлении суммированного учета рабочего времени подсчет сверхурочных часов ведется после окончания учетного периода.

Учетный период – период времени, в течение которого работник не должен превышать нормальное число рабочих часов.

Учетным периодом признается год.

Норма рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для определенной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени согласно производственному календарю за соответствующий год.

При подсчете нормы рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде конкретному сотруднику, из этого периода исключается время, в течение которого сотрудник не исполнял свои трудовые обязанности, но за ним сохранялось место работы (это время ежегодного отпуска, учебного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, временной нетрудоспособности и т.д.). Норма рабочего времени в этих случаях уменьшается на количество часов такого отсутствия, приходящихся на рабочее время сотрудника по графику.

При суммированном учете рабочего времени зарплата считается путем умножения часовой тарифной ставки работника на количество отработанных часов в каждом отдельном месяце. Поэтому зарплата за разные месяцы может отличаться.

Часовая ставка рассчитывается путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается как частное от годового количества рабочих часов по производственному календарю, деленного на 12.

$$\text{Часовая тарифная ставка} = \text{Оклад работника} / \left(\frac{\text{Норма рабочих часов по производственному календарю за конкретный год}}{12 \text{ мес.}} \right)$$

Одинарную часовую ставку за каждый отработанный час работник получает вместе с зарплатой за месяц, поэтому если по итогам отчетного периода - года у работника образовалась переработка, то оплата данной сверхурочной работы производится в следующем порядке: первые два часа работы сверх нормы оплачиваются до полуторного размера, последующие часы – до двойного размера. Вместо оплаты работник может выбрать отгул – не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата сверхурочных часов производится не позднее дня выплаты аванса за январь года следующего за учетным периодом. При этом при расчете среднего заработка в расчет берется по 1/12 части этой выплаты за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления.

Если работник с суммированным учетом рабочего времени принимается на работу в середине учетного периода, то норму рабочего времени для него исчисляют со дня приема на работу до окончания учетного периода. Если сотрудник увольняется до окончания учетного периода, то норма рабочего времени для него исчисляется с начала учетного периода до дня увольнения.

Если работник с суммированным учетом рабочего времени принимается и увольняется в течение календарного года, т.е. принимается на время чьих-либо отпусков, больничных и пр.), то учетным периодом в данном случае признается фактически отработанное этим работником время. Расчет и выплата сверхурочных часов производится в день увольнения.

Работа в нерабочий праздничный день при суммированном учете входит в месячную норму рабочего времени и оплачивается в двойном размере в день выплаты заработной платы за соответствующий месяц. При подсчете сверхурочных часов данные часы не учитываются.

Повышенная оплата переработки при суммированном учете рабочего времени устанавливается на основании приказа.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 120 часов в год. Контроль за соблюдением данной нормы возлагается на заведующего структурным подразделением, в котором ведется суммированный учет рабочего времени.

Если работник с суммированным учетом рабочего времени совмещает должность, то доплата за совмещение рассчитывается по следующей формуле:

Сумма доплаты = Установленная сумма доплаты / кол-во часов по графику работника * кол-во фактически отработанных часов.

5. Внести дополнительный пункт 2.3.5 Компенсационная выплата за классное руководство (кураторство). Данная выплата предоставляется:

- при осуществлении педагогическим работником классного руководства (кураторства) в одной учебной группе в размере 5 000,00 руб.
- при осуществлении педагогическим работником классного руководства (кураторства) в двух и более учебных группах в размере 10 000,00 руб.

На компенсационную выплату за классное руководство (кураторство) производится начисление районного коэффициента в размере 30%.

Начисление данной выплаты производится пропорционально отработанному времени.

6. Внести дополнительный пункт 2.3.6 Оплата работы в выходные дни.

Размер оплаты за работу в выходные дни зависит от того, какой вид компенсации работник выбрал.

Если он выбирает повышенную оплату (вместо отгула), то работа в выходной день оплачивается ему сверх оклада минимум:

- двойная дневная (часовая) ставка за каждый день (час) работы - при условии, что такая работа была за пределами месячной нормы рабочего времени;
- одинарная дневная (часовая) ставка за каждый день (час) работы - при условии, что такая работа была в пределах месячной нормы рабочего времени.

Если за работу в выходной день работник выбирает отгул и работа в этот день будет в пределах месячной нормы рабочего времени, то выплачивается обычная зарплата (то есть сверх оклада за эту работу доплата выплачиваться не будет). А если работа будет за пределами месячной нормы - помимо оклада выплачивается одинарная дневная (часовая) ставка за каждый день (час) работы. Отгул в данном случае оплате не подлежит.

Отгул не предоставляется сотрудникам, у которых трудовой договор сроком до двух месяцев.

Формулы расчета оплаты по дневной ставке

$$\begin{aligned} \text{Оплата работы в выходной день, если работник не берет отгул} &= \text{Дневная ставка} \times 2 \\ \text{Оплата работы в выходной день, если работник берет отгул} &= \text{Дневная ставка} \\ \text{Дневная ставка} &= \left(\text{Оклад работника} + \text{Стимулирующие и компенсационные выплаты} \right) / \text{Количество рабочих дней по календарю в соответствующем месяце} \end{aligned}$$

Формулы расчета оплаты по часовой ставке

$$\begin{aligned} \text{Оплата работы в выходной день, если работник не берет отгул} &= \text{Часовая ставка} \times \text{Часы работы} \times 2 \\ \text{Оплата работы в выходной день, если работник берет отгул} &= \text{Часовая ставка} \times \text{Часы работы} \\ \text{Часовая ставка} &= \left(\text{Оклад работника} + \text{Стимулирующие и компенсационные выплаты} \right) / \text{Количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце} \end{aligned}$$

Поскольку на размер оплаты труда в выходной день в том числе влияет то, была эта работа сверх месячной нормы рабочего времени или в ее пределах, оплату за этот день рассчитывается в разрезе всей зарплаты за месяц (без учета единовременных премий). Следовательно, оплата за работу в выходные дни выплачивается в день заработной платы по итогам месяца.

Согласно ч. 1 ст. 153 ТК РФ работа в выходной день оплачивается не менее чем в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

7. Внести дополнительный пункт 2.3.7 Оплата работы в выходной день в командировке.

Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки - дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При

отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее - последующие сутки.

В случае если станция или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции или аэропорта.

Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

Время нахождения работника в пути в выходной день или нерабочий праздничный день при командировке относится к случаям привлечения работника к работе в выходные или нерабочие праздничные дни. Оплата труда в таких случаях производится в двойном размере среднедневной или среднечасовой заработной платы за текущий месяц.

В случае отправления или возвращения работника из командировки в середине выходного дня в повышенном размере оплачиваются только те часы работы в выходной день, в течение которых работник фактически находился в пути из командировки.

7. Пункт 2.4.1 Положения изложить в новой редакции: «Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к:

- профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»;

- профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»;

- профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»;

- профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»;

- Должностные оклады по должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе:

- * системный администратор;

- * специалист по персоналу

- * специалист по закупкам (контрактный управляющий)

- * специалист по охране труда

- * руководитель службы охраны труда

устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера, которая не может превышать 6000 рублей.

8. Пункт 2.4.2 Положения изложить в новой редакции: «Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.»

9. Пункт 2.4.7 Положения дополнить следующей редакцией: «Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается в твердой денежной сумме или в процентном соотношении к должностному окладу на определенный период времени в течение календарного года в пределах имеющихся финансовых средств на соответствующий календарный год. Должностной оклад и персональная надбавка стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад.

Персональная надбавка стимулирующего характера не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

10. Пункт 2.4.12 Положения изложить в новой редакции: «Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается в твердой денежной сумме или в процентном соотношении к должностному окладу на определенный период времени в течение календарного года в пределах имеющихся финансовых средств на соответствующий календарный год».

11. Положение дополнить пунктом 2.4.16 следующего содержания: «Оклад и персональная надбавка стимулирующего характера не образуют новый оклад. Персональная надбавка

стимулирующего характера не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

12. Положение дополнить пунктом 2.4.17 следующего содержания: «Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается педагогическим работникам учреждений, имеющим ученую степень:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;
- доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения о выдаче диплома доктора наук либо кандидата наук и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по должности, замещаемой по основному месту работы.

Библиотечным работникам учреждений устанавливается ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в соответствии с Законом Томской области "О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области", принятым решением Государственной Думы Томской области от 09.10.97 N 573.

Работникам учреждений устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12 августа 2013 года N 149-ОЗ "Об образовании в Томской области" при наличии соответствующих оснований.

Педагогическим работникам со дня присвоения им квалификационной категории устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- за первую квалификационную категорию - 1350 рублей;
- за высшую квалификационную категорию - 2025 рублей.

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию назначается на срок действия квалификационной категории. В случае присвоения педагогическому работнику квалификационной категории вновь ежемесячная надбавка за квалификационную категорию назначается ему снова.

Педагогическим работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, ежемесячная надбавка за квалификационную категорию в размере 825 рублей выплачивается до окончания срока действия указанной квалификационной категории и вновь в связи с наличием указанной квалификационной категории назначена быть не может.

Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова "Заслуженный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей.

Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова "Народный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 2000 рублей.

Педагогическим работникам, достигшим возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины), пенсионерам из числа педагогических работников, проживающим на территории Томской области, прекратившим трудовой договор с ОГБПОУ «ТомИнТех», и имеющим почетные звания, начинающиеся со слова "Заслуженный...", устанавливается ежемесячная выплата (доплата) в размере 1000 рублей.

Педагогическим работникам, достигшим возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины), пенсионерам из числа педагогических работников, проживающим на территории Томской области, прекратившим трудовой договор с ОГБПОУ «ТомИнТех», и имеющим почетные звания, начинающиеся со слова "Народный...", устанавливается ежемесячная выплата (доплата) в размере 2000 рублей.

К установленным размерам ежемесячных надбавок и ежемесячных выплат (доплат) применяются процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и районные коэффициенты, установленные Правительством Российской Федерации.

Педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей.

К указанному размеру ежемесячной надбавки применяются районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Молодым специалистом является лицо в возрасте до 28 лет включительно, поступившее на работу в ОГБПОУ «ТомИнТех» не позднее трех месяцев со дня окончания обучения в профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования, за исключением случаев, указанных в следующем абзаце, и проработавшее в ОГБПОУ «ТомИнТех» не более трех лет.

Период между окончанием обучения в профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования и трудоустройством в ОГБПОУ «ТомИнТех», может составлять более трех месяцев по следующим уважительным причинам: служба в Вооруженных Силах Российской Федерации по призыву; отпуск по беременности и родам (период беременности и родов, равный аналогичному периоду отпуска по беременности и родам, предусмотренному законодательством); отпуск по уходу (период осуществления ухода) за ребенком до достижения им возраста трех лет; временная нетрудоспособность лица; признание лица безработным в установленном законодательством порядке; отказ образовательной организации в трудоустройстве молодого специалиста, который по договору с данной образовательной организацией обучался в профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования; обучение в аспирантуре по очной форме обучения.

В случае вынужденного перерыва в работе молодого специалиста, вызванного нахождением в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, статус молодого специалиста продлевается при соблюдении требования к возрасту молодого специалиста на срок, который в сумме со временем работы в ОГБПОУ «ТомИнТех» до наступления вышеуказанных отпусков составляет не более трех лет.

Лица, совмещающие обучение в профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования с работой в ОГБПОУ «ТомИнТех», статус молодого специалиста приобретают только после прохождения итоговой аттестации и получения документа о соответствующем образовании и (или) квалификации.

Финансовое обеспечение выплат молодым специалистам осуществляется за счет средств областного бюджета.

Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работникам учреждений, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящей главе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором».