

Мнение выборного профсоюзного органа
учтено - 25.01.2018г.



Утверждаю
Директор ОГБПОУ «ТомИнТех»

В.А. Елисеев

Приказ № 16 от 25.01.2018г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОГБПОУ
«ТОМСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»**

(в новой редакции)

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Томской области от 12.08.2013 N 149-ОЗ "Об образовании в Томской области", Постановлением Администрации Томской области от 28.10.2009 N 169а "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Департаменту среднего профессионального и начального профессионального образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а", другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, содержащими нормы трудового права.

Все, что не предусмотрено нормами настоящего Положения, определяется нормами законодательства Российской Федерации, актами уполномоченных органов власти и локальными актами ОГБПОУ «ТомИнТех».

В случае изменения законодательства, нормативных актов, регулирующих нормы трудового права, настоящее положение действует в части им не противоречащей.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Томской области и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1.1. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ (профессиональным квалификационным группам) производится в соответствии с критериями, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. N 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности

Оклады (должностные оклады), ставки по квалификационным уровням устанавливаются на основе осуществления дифференциации должностей, включенных в штатное расписание учреждения. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

2.1.3. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", устанавливаются Постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 N 137а "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а".

2.1.4. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении.

2.1.5. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений культуры, находящихся в ведении Департамента по культуре Томской области, утвержденным Постановлением Администрации Томской области от 4 декабря 2009 г. N 192а (заведующий библиотекой, библиотекарь).

2.1.6. По профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» должностные оклады устанавливаются в размерах в соответствии с постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений».

2.1.7. Должностные оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) в размерах, установленных постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений».

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

2.1.9. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 N 303а "О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений".

2.2. Особенности нормирования и оплаты труда мастеров производственного обучения

2.2.1. Продолжительность рабочего времени мастеров производственного обучения при работе на ставку - 36 часов в неделю. Средний фонд рабочего времени на учебный год при 36- часовой рабочей неделе составляет 1440 часов.

2.2.2. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36- часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой.

При определении занятости мастера производственного обучения на одну ставку (36 часов в неделю) устанавливается норма практических занятий (учебная и производственная практики):

- в группах по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих и по программам подготовки специалистов среднего звена – в полном объеме учебная практика и 20% от количества часов, установленных учебным планом на производственную практику на 1 академическую группу, итого 720 часов в год.

Оставшиеся часы рабочего времени в неделю отводятся на выполнение мастером других должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

2.2.3. Учебная практика осуществляется в подгруппах с числом обучающихся 12-15 человек.

2.3. Компенсационные выплаты

2.3.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам работников, установленным в трудовых договорах, в абсолютных размерах в виде надбавок и доплат.

2.3.2. Работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда устанавливается повышение оплаты труда в размере не более 5% оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса (подкласса) условий труда по результатам специальной оценки условий труда.

Повышенная оплата предоставляется за фактическую работу с вредными условиями: по конкретным рабочим местам за время фактической занятости на этих местах.

2.3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20 % оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.3.4. Оплата сверхурочной работы работникам, занятым на работах с суммированным учетом рабочего времени.

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

Сверхурочная работа по итогам учетного периода оплачивается в следующем порядке: два часа - с применением повышающего коэффициента 1,5, а остальные часы сверхурочной работы - с применением повышающего коэффициента 2,0.

Число часов сверхурочной работы, оплачиваемых в полуторном размере, определяется путем умножения двух часов на количество рабочих смен по календарю в учетном периоде. Из общего количества часов переработки вычитается число часов, оплачиваемых в полуторном размере. Оставшиеся часы переработки оплачиваются в двойном размере.

2.4. Стимулирующие выплаты

2.4.1. Персональная надбавка.

Работникам учреждения, занимающим должности,
- относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования,
- относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии,
- заместителям руководителей структурных подразделений учреждения,
- работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов или служащих,
устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

2.4.2. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры персональной надбавки стимулирующего характера не могут превышать 6000 рублей.

2.4.3. Персональная надбавка может быть установлена:

- за высокую профессиональную квалификацию;
- за высокие производственные показатели;
- за интенсивность, напряженность труда;
- за специальный режим работы;
- за работу на особо сложных участках работ (обслуживание наиболее напряженного и ответственного участка);
- за работу с конфиденциальными сведениями;
- за привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий;
- за выполнение задач с высокой степенью самостоятельности и ответственности.

2.4.4. Персональная надбавка может быть снижена либо отменена ранее установленного срока при невыполнении критериев ее выплаты, а также при отсутствии средств на эти цели.

2.4.5. Персональная надбавка, установленная к должностному окладу, начисляется пропорционально отработанному времени.

2.4.6. Основанием для подготовки проекта приказа о начислении надбавки является служебная записка руководителя подразделения на имя директора.

2.4.7. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года. С 1 января нового года надбавка устанавливается в зависимости от наличия средств на эти цели.

2.4.8. Надбавки стимулирующего характера рабочим.

Рабочим устанавливаются надбавки стимулирующего характера:
надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ;
персональная надбавка стимулирующего характера.

2.4.9. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, устанавливается **надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ** в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным нормативным актом, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, утверждается перечень указанных работ, а также

суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, не может превышать 1349 рублей.

Надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

2.4.10. Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в учреждении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 4000 рублей.

2.4.11. Персональная надбавка стимулирующего характера может быть установлена:

- за высокую профессиональную квалификацию;
- за высокие производственные показатели;
- за интенсивность, напряженность труда;
- за специальный режим работы;
- за работу на особо сложных участках работ (обслуживание наиболее напряженного и ответственного участка);
- за привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий.

2.4.12. Персональная надбавка устанавливается в твердой денежной сумме или в процентном соотношении к должностному окладу в пределах имеющихся финансовых средств на соответствующий финансовый год.

2.4.13. Персональная надбавка может быть снижена либо отменена ранее установленного срока при невыполнении критериев ее выплаты, а также при отсутствии средств на эти цели.

2.4.14. Основанием для подготовки проекта приказа о начислении надбавки является служебная записка руководителя подразделения на имя директора.

2.4.15. Персональная надбавка устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

С 1 января нового года надбавка устанавливается в зависимости от наличия средств на эти цели.

2.5. Премирование.

2.5.1. В соответствии с Постановлением Администрации Томской области от 28.10.2009 N 169а "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Департаменту среднего профессионального и начального профессионального образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а" работникам Техникума выплачиваются следующие виды премии:

премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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.

2.5.2. Премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год.

Премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год выплачивается по истечении соответствующего периода в пределах средств фонда стимулирующих выплат и экономии фонда оплаты труда.

2.5.3. Премия за качество выполняемых работ.

(в редакции приказа ОГБПОУ «ТомИнТех» № 16 от 25.01.2018г.)

2.5.4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам техникума за особые достижения в работе:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

2.5.5. Работникам, замещающим должности мастера производственного обучения и преподавателя, для которых занимаемые должности являются основной работой, с 01.04.2013г. устанавливается ежемесячная премия за качество и эффективность работы стимулирующего характера в рамках реализации Указа Президента РФ № 597 от 7 мая 2012г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Премия выплачивается мастерам производственного обучения и преподавателям в соответствии с Положением о премировании преподавателей и мастеров производственного обучения ОГБПОУ «ТомИнТех» по результатам рейтинга» (Приложение к Положению об оплате труда работников ОГБПОУ «ТомИнТех»). Условие для выплаты премии - выполнение показателей, установленных для премирования.

Премия включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.5.6. Работникам Техникума, на которых не распространяется действие Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761 и от 28.12.2012 № 1688, устанавливается ежемесячная премия за качество выполняемых работ в соответствии с постановлением Администрации Томской области от 28.12.2017 № 479а «Об увеличении фонда оплаты труда работников, на которых не распространяется действие указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761 и от 28.12.2012 № 1688».

2.5.7. Премия, выплачиваемая согласно постановлению Администрации Томской области от 28.12.2017 № 479а, определяется каждому работнику в размере 4% от его гарантированной части заработной платы (без учета премий, выплат стимулирующего характера, а также доплат и надбавок, осуществляемых за счет средств от приносящей доход деятельности, материальной помощи).

Размер премии учитывается во всех случаях определения средней заработной платы в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

На размер премии начисляется районный коэффициент.

Премия устанавливается работникам пропорционально отработанному времени по основному месту работы и работающим по совместительству.

Начисление и выплата премии производится ежемесячно одновременно с начислением и выплатой заработной платы.

При увольнении работников по уважительной причине до истечения отчетного периода, за который осуществляется начисление премии, или принятия на работу в соответствующем отчетном периоде выплата начисляется за фактически отработанное время.

2.5.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.5.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам техникума, благодаря которым успешно выполнены особо важные и срочные

работы или мероприятие. Премия за выполнение особо важных и срочных работ является разовой премиальной выплатой и выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

2.5.10. Размер премии устанавливается в твердой денежной сумме приказом директора на основании представления руководителя подразделения.

Премия включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.5.11. Премирование заместителей директора и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с Положением о премировании заместителей директора техникума и главного бухгалтера.

3. Материальная помощь

3.1. Материальная помощь работникам, директору, заместителям директора и главному бухгалтеру выплачивается в соответствии с Постановлением Администрации Томской области от 28.10.2009 N 169а "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Департаменту среднего профессионального и начального профессионального образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а".

3.2. Материальная помощь работникам техникума оказывается из фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

3.4. Материальная помощь работникам может выплачиваться:

- для организации отдыха и лечения;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств;
- при рождении ребенка;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками;
- в связи с награждением работника государственными и отраслевыми наградами;
- в других случаях, предусмотренных Коллективным договором.

3.5. Материальная помощь директору, его заместителям и главному бухгалтеру может выплачиваться:

- для организации отдыха и лечения;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств;
- при рождении ребенка;
- в других случаях, предусмотренных Коллективным договором.

3.6. Материальная помощь для организации отдыха и лечения может выплачиваться в размере не более двух должностных окладов в год.

Размер материальной помощи при возникновении чрезвычайных обстоятельств определяется в каждом случае индивидуально с учетом наличия средств в Учреждении. К чрезвычайным обстоятельствам, при которых может быть оказана материальная помощь, относятся: ограбление, пожар, наводнение и другие чрезвычайные обстоятельства. Данный перечень не является исчерпывающим.

3.7. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах в отношении директора принимает Департамент профессионального образования.

3.8. Иные виды материальной помощи, их размер и основания выплаты могут предусматриваться коллективным договором для всех работников.