

СОГЛАСОВАНО
Представитель трудового коллектива

__ сентября 2008 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор ПУ-15

Д.Н.Серов
__ сентября 2008 года

ПРИНЯТО
на собрании трудового коллектива
__ сентября 2008 года
протокол №__

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников
Государственного образовательного учреждения
«Профессиональное училище № 15»
г.Волжска Республики Марий Эл

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда Государственного образовательного учреждения «Профессионально училище 15» (далее –ПУ-15) разработано на основе постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Примерного положения об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного приказом Рособразования от 5 сентября 2008 г № 1169, а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Училища.

1.3. Положение определяет:

* порядок формирования фонда оплаты труда работников ПУ-15 за счет средств федерального бюджета и иных источников привлечения средств, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

* размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ) и квалификационным уровням (**Приложение 1**) и порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемым на работу по совместительству;

* порядок и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. При переходе на новую систему оплаты труда, базовая заработная плата работника(без учета премий и иных стимулирующих выплат), отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации,

не может быть:

* *меньше* существующей месячной заработной платы, выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений до 1 декабря 2008 года;

* *ниже* минимального размера заработной платы.

1.5. Введение в ПУ-15 новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством РФ.

1.6. О переходе на новую систему оплаты труда все работники ПУ-15 письменно предупреждаются до 01.10.2008 г.

1.7. С вновь поступающими на работу после 01.10.2008г. заключается Трудовой договор в соответствии с требованиями ТК РФ и устанавливается размер и порядок оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

1.8. Система оплаты труда в ПУ-15 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.9.. В целях совершенствования оплаты труда директор училища организует аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством и не реже 1 раза в год. организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников.

1.10. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам училища в учебном заведении под председательством директора создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по

подведению итогов оценки эффективности труда работников) в составе заместителей директора, председателей методических комиссий, представителя трудового коллектива.

Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов, оценки качества и эффективности труда работников утверждается приказом директора училища.

1.11. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников определяются штатным расписанием и фиксируются в Трудовом договоре, заключаемым директором училища с каждым работником.

1.12. К основному персоналу ПУ-15 согласно Приложения 1 к приказу Рособразования от 10 июля 2008 года относятся должности:

Преподаватель

Воспитатель

Методист

Педагог-психолог

1.13. Выплата заработной платы работникам ПУ-15 осуществляется 4 и 19 числа каждого месяца.

1.14. Глоссарий понятий и терминов, используемых в данном Положении:

Средняя заработная плата – заработная плата, расчет которой производится исходя из фактически начисленной заработной платы (с учетом компенсаций, стимулирующих выплат) и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду.

Базовая зарплата – гарантированная оплата труда за исполнение трудовых обязанностей без учета стимулирующих, компенсационных и социальных выплат

Стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки, направленные на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации. в продолжительной работе в училище.

Стимулирующие доплаты и надбавки персонифицированы.

Стимулирующая доплата устанавливается и гарантированно выплачивается в течение учебного года за сложность, интенсивность, напряженность и степень ответственности по результатам работ индивидуально каждому работнику по системным показателям, определяемым настоящим Положением.

Стимулирующая надбавка устанавливается за качество выполнения программ, планов работ, поручений руководителя и другим показателям, определяемым настоящим Положением и выплачивается ежемесячно.

Стимулирующая надбавка изменяется ежегодно в зависимости от качества труда работника и фонда оплаты труда.

2.Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1 Система оплаты труда работников Училища включает в себя размеры

- * окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- * выплаты компенсационного характера;
- * выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников Училища 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;
- мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения Совета трудового коллектива Училища.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников Училища формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.4. Училище в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.1.5. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем Училища по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.1.6.. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Училища по квалификационным уровням 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 минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.1.7. Директор училища на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.1.8. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Училища по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Училища и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

2.1.10. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей Училища без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2. 2. Компенсационные выплаты (Приложение №2)

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

2.2.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.2.3, В Училище устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

2.2.4.. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.5. Руководитель Училища проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.2.6.. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников

2.3. Стимулирующие выплаты (Приложение №3)

2.3.1. В Училище устанавливаются согласно системным показателям следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
- выплаты за качество выполняемых работ
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет
- премиальные выплаты по итогам работы

2.3.2. В целях поощрения работников в Училище устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности, утвержденным Рособразованием.

2.3.3.. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Училища в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Училища, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Училищем на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений Училища, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Училища
- по представлению руководителей структурных подразделений.

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

2.3.6. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.4. Условия оплаты труда руководителя Училища, заместителей руководителя и главного бухгалтера

2.4.1. Заработная плата руководителя Училища, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4.2. Должностной оклад руководителя Училища определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу Училища, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

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

2.4.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Училище.

2.4.5. Перечни должностей и профессий работников Училища, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются Рособразованием по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.4.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Училища устанавливается Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Училища, заместителей руководителя и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.4.8. Федеральное агентство по образованию может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера.

2.4.9. Для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы федеральных бюджетных учреждений, устанавливаемых Рособразованием.

2.4.10. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности Училища в соответствии с целевыми показателями эффективности работы Училища, установленными Рособразованием за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных Рособразованием на эти цели.

2.4.11. Размеры премирования руководителя и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Рособразованием в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Училища.

3. Другие вопросы оплаты труда

3.1. Штатное расписание Училища ежегодно утверждается руководителем.

3.2. Штатное расписание Училища включает в себя все должности работников Училища.

3.3.. Численный состав работников Училища должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем - Федеральным агентством по образованию.

3.4.. Особенности формирования штатного расписания:

3.4.1. В штатном расписании предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

3.4.2. Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям Училища в соответствии с уставом Училища.

3.5.. Особенности оплаты труда в Училище.

3.5.1 Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.5.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений.

3.5.3. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Училище и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.5.4. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Училище, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливается Училищем самостоятельно.

3.5.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей Училища устанавливается путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

4. Заключительные положения

4.1.. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

4.2.. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета могут направляться Училищем на выплаты стимулирующего характера.