Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ленинградской области
«Бегуницкий агротехнологический техникум»

ПРИНЯТО На общем собрании ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум» протокол №1 от 06.02.2017 г. (внесение изменений в редакцию от 21.10.2013 г., протокол №2)	УТВЕРЖДЕНО приказом ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум» от 28.02.2017 г. №12 ЛНА № 46

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда и стимулирования работников в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ленинградской области «Бегуницкий агротехнологический техникум»

Ленинградская область
д. Бегуницы
2017 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ленинградской области «Бегуницкий агротехнологический техникум» (далее Положение) разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденном Постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 № 173.

1.2. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников техникума в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.4. Положение принимается на срок – 3 года (время действия Коллективного договора).

2. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

2.1 Фонд оплаты труда учреждения включает в себя средства на выплату работникам должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников), компенсационных и стимулирующих выплат. (согласно статьи 2, части 5 областного закона от 8 июня 2011 года №32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области»).

2.2 Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 8 июня 2011 года №32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области».

2.3 Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:
расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию;
расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат;
расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

2.4. Годовой фонд оплаты труда учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12. Средства на осуществление стимулирующих выплат предусматриваются в размере, составляющем не менее 30 процентов от суммы должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) по учреждению.

Объем средств на установление стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливается с учетом соотношения фактической и нормативной наполняемости групп.

2.5. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется приказом уполномоченного органа в пределах, утвержденных по областному бюджету ассигнований на соответствующий год.

В случае если показатели наполняемости групп в среднем по учреждению ниже установленных нормативов и предельными штатными нормативами, утвержденными соответствующими правовыми актами, объем средств на установление стимулирующих выплат работникам устанавливается в размере исходя из соотношения расчетной и нормативной наполняемости.

3. Заработная плата работников учреждения

3.1.1. Заработная плата работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) включает в себя:
- должностные оклады (оклады, ставки заработной платы для педагогических работников);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.1.2.Размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) работника (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения) определяется путем умножения расчетной величины на межуровневый коэффициент. (статья 3 областного закона от 8 июня 2011 года №32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области»)

3.2.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения включает в себя:
- должностные оклады;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.2.2. Должностные оклады руководителя учреждения определяются путем умножения среднего должностного оклада работников, относимых к основному персоналу учреждения, на коэффициент масштаба управления учреждением.

3.2.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются в размере 90 процентов должностного оклада руководителя учреждения.

3.2.4. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается в размере 80 процентов должностного оклада руководителя учреждения.

3.2.5. Размеры стимулирующих выплат (за исключением персональных надбавок) руководителю учреждения устанавливаются распоряжениями соответствующего уполномоченного органа по результатам работы учреждения за месяц, квартал и календарный год. (статья 4 областного закона от 8 июня 2011 года №32-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области».

3.2.6. Оплата труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области с учетом всех выплат должна составлять с 1 января 2017 года не менее 10850 рублей.

4. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений

4.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре (контракте) в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее — СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.

Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений:

Педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; методист (включая старшего); педагог-психолог; мастер производственного обучения; преподаватель; руководитель физического воспитания; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, воспитатель (включая старшего), концертмейстер.

4.2. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.
4.3. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.
4.4. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом органа государственной власти Ленинградской области, которому подведомственно государственное бюджетное учреждение Ленинградской области, государственное казенное учреждение Ленинградской области (далее – уполномоченный орган) на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 января, по учреждениям образования — на 01 января либо 01 сентября текущего года.
4.5. При наличии оснований, приказом уполномоченного органа устанавливаются персональные надбавки к исчисленным в соответствии с настоящим Положением должностным окладам руководителей учреждений.
4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум» утверждается приказом органа государственной власти Ленинградской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя, в кратности от 1 до 8.

5. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.
5.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.
5.3. Устанавливаются компенсационные выплаты за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией:
а) за заведование кабинетом информатики, физики, химии, лаборатории специальных дисциплин — 10 % (при заключении договоров о материальной ответственности),
б) остальные кабинеты – 3 % (при наличии средств).
5.4. Устанавливаются компенсационные выплаты за выполнение функций классного руководителя и за проверку тетрадей в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года № 173.
Перечень видов работ, при выполнении которых производятся компенсационные выплаты работникам учреждений образования за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
1. За выполнение функций классного руководителя, преподаватели и мастера производственного обучения образовательных учреждений среднего профессионального образования, на которых возложены дополнительные обязанности по организации воспитательной работы в конкретной группе. 1000 руб.
2. За проверку письменных работ обучающихся:
за проверку письменных работ по русскому и родному языку 20 %
за проверку письменных работ по математике 15 %
за проверку письменных работ по иностранному языку и черчению 10 %

1. Компенсационная выплата за классное руководство в размере 1000 руб. к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) может устанавливаться при условии, что списочная наполняемость обучающихся в группе не ниже нормативной. Если списочная наполняемость группы ниже нормативной, доплата уменьшается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости.
2. Выплачивать компенсационные надбавки из средств фонда оплаты труда классным руководителям групп СПО (т.к. в этих группах нет мастера производственного обучения) дополнительно по 500 рублей, независимо от наполняемости группы при наличии средств. Преподаватель может осуществлять классное руководство только в одной группе. При недостаточном количестве преподавателей в исключительных случаях может быть установлено классное руководство в двух группах.
3. Дополнительная оплата за проверку письменных работ преподавателям производится с учетом установленных норм учебной нагрузки по предметам, перечисленным в пункте 2, доплата за проверку тетрадей рассчитывается пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости группы. Если проверка письменных работ осуществляется по нескольким предметам, то дополнительная оплата производится отдельно по каждому предметы в зависимости от количества соответствующих часов.
5.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.
5.5.1. При наличии средств компенсационные выплаты за расширение зоны обслуживания устанавливаются:
1. Заместителю директора по АХЧ – 10% (за теплохозяйство и электрохозяйство);
2. Заместителю директора по УПР – 30%;
3. Зам.директора по ВР – 10% (за работу в общежитии);
4. Экономист – 30%;
5. Бухгалтер – 30%;
6. Механик – 3600 руб.;
5.6. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:
- 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), рассчитанного за час работы.
Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.
5.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
5.8. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

6. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат.

6.1. Выплаты стимулирующего характера указаны в данном Положении, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора в соответствии с пунктом 6.3.Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам

экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года № 173.
6.2. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты с учетом следующего перечня:
-за интенсивность и высокие результаты работы,
-за качество выполняемых работ,
-за стаж непрерывной работы (стаж работы в учреждении, в отрасли),
-за выслугу лет,
-премиальные выплаты по итогам работы,
-персональные надбавки.
6.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом по учреждению согласно Положения о системе оплаты труда и стимулировании работников в ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум». (пункт 6.2. Положения о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011 года № 173).
6.4. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.
6.5. Администрации ежемесячно письменно информировать работников о фактическом размере стимулирующего фонда (в том числе премиального фонда) с указанием причин изменения данного фонда, если таковые имели место.
В случае изменения размера стимулирующего фонда производить пропорциональные начисления показателей стимулирующей части фонда.
6.6. Работникам техникума (кроме руководителя) осуществляются ежемесячно следующие стимулирующие выплаты в процентном отношении от педагогической нагрузки для педагогических работников и должностных окладов для других категорий работников в зависимости от нагрузки:
а) за стаж непрерывной работы в данном образовательном учреждении или в отрасли:
- свыше 15 лет – 20 %,
- от 10 до 15 лет – 15 %,
- от 5 до 10 лет –10 %,
- от 0 до 5 лет – 5 %
б) за выслугу лет (педагогический стаж):
- свыше 15 лет – 12 %,
- от 10 до 15 лет – 10 %,
- от 5 до 10 лет – 8 %,
- от 0 до 5 лет – 5 %
6.7. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом в порядке, установленном для других работников учреждения.
6.8. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) руководителю учреждения определяется приказом уполномоченного органа с учетом исполнения учреждением государственных заданий и/или показателей эффективности и результативности деятельности учреждения. Порядок осуществления указанных выплат, регламентируется Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям государственных учреждений, утвержденным приказом уполномоченного органа.
6.9. Экономия фонда оплаты труда направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи.
6.10. Премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и другие) осуществляются 3 раза в год:
- по итогам 1 полугодия (декабрь),

- по итогам промежуточной аттестации (апрель),
- по итогам 2 полугодия (июнь).
Кроме того, премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками.
6.10.1. В начале каждого учебного года избирается комиссия по распределению премиального фонда в составе 5 человек:
- представитель администрации техникума
- председатель профсоюзного комитета
- представитель от преподавателей
- представитель от мастеров производственного обучения
- представитель от АХЧ
Комиссия разрабатывает критерии премиальных выплат по баллам для каждой должности и доводит эту информацию до работников.
С целью наиболее справедливого подхода к установлению стимулирующих надбавок, для обеспечения открытости и прозрачности этого процесса, повышения доверия педагогического коллектива к используемым механизмам распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, к оценке результативности труда педагогических работников могут быть привлечены органы самоуправления (родительский комитет), совет образовательного учреждения.
6.10.2. Порядок премирования.
• Премии выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения согласно протоколу заседания комиссии по распределению премиального фонда.
• В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.
• Предложения по показателям премирования представляются администрацией образовательного учреждения комиссии по распределению премиального фонда. После обсуждения итогов деятельности работников за премируемый период, члены комиссии образовательного учреждения подписывают протокол решения комиссии по распределению премиального фонда.
• Руководитель образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о премировании руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных Комитету общего и профессионального образования Ленинградской области.
6.10.3. Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.
6.10.4. Порядок определения размера премий:
Методика определения персонального размера премии работникам позволяет учесть трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы каждого работника.
Размер премии не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объёма нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.
При определении персонального размера премии работника по итогам отчетного периода:
- Финансовым органом техникума исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объем средств стимулирующего фонда, оставшийся на премиальные выплаты (подтверждается служебной запиской с расчетом финансового органа образовательного учреждения);
- по результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма;

- вычисляется коэффициент трудового участия, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;
- определяется коэффициент премирования каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;
- коэффициенты премирования суммируются по всем работникам образовательного учреждения, и определяется коэффициент премий;
- общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);
- премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением коэффициента премирования на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

6.10.5. Протокол с решением комиссии о премиальных выплатах помещается в открытом информационном доступе с указанием критериев оценки и баллов, набранных работником.

6.11. Размеры и порядок установления персональных надбавок к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников):

6.11.1. Персональная надбавка устанавливается:
- педагогическим работникам учреждений образования за квалификационную категорию в размерах:

имеющим высшую квалификационную категорию — 30 процентов;
имеющим первую квалификационную категорию — 20 процентов;
имеющим вторую квалификационную категорию — 10 процентов.

- работникам учреждений образования (за исключением руководителей и педагогических работников) устанавливается персональная надбавка за квалификационную категорию по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, в размерах:

имеющим высшую квалификационную категорию — 15 процентов;
имеющим первую квалификационную категорию — 10 процентов;
имеющим вторую квалификационную категорию — 5 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

6.11.2. Работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за ученую степень в размерах:
кандидата наук – 1500 руб.;
доктора наук – 3500 руб.

6.11.3. Работникам, имеющим почетные звания устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в размерах:
почетное звание «Заслуженный» — 20 процентов;
звание «Почетный учитель» — 20 процентов;
звание «Почетный учитель Ленинградской области» — 20 процентов.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

6.11.4. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные) награды, в том числе нагрудные знаки «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник начального профессионального образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических работников) за наличие отраслевых (ведомственных) наград при условии, что работник занимает

должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности, в размере 10 процентов (при наличии средств).
6.12. Порядок выплаты материальной помощи.
6.12.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.
6.12.2. Работникам, основным местом работы которых является образовательное учреждение, уволившимся из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере 1000 рублей в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.
6.12.3. Материальная помощь может быть оказана в случае:
• смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основа-
нии копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
• утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
• тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), — по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.
6.12.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.
6.12.5. По представлению руководителя структурного подразделения, профкома сотрудников образовательного учреждения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения.
6.12.6. Оказание материальной помощи производится только на основании решения приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.