

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
ЯРОСЛАВСКИЙ КОЛЛЕДЖ СЕРВИСА И ДИЗАЙНА

СОГЛАСОВАНО:

зам. председателя

Совета колледжа

 И.А. Ветеркова

«10» 01 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

директор ГПОАУ ЯО

Ярославского колледжа

сервиса и дизайна

 М.И. Кидалинская

«10» 01 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников ГПОАУ Ярославской области
Ярославского колледжа сервиса и дизайн

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников ГПОАУ Ярославской области Ярославского колледжа сервиса и дизайна (далее - учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановления Правительства Ярославской области от 17.12.2019 № 903-п «Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области и о признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства области».

1.2. Положение определяет систему оплаты труда (далее - СОР) работников учреждения, порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

СОР работников учреждения устанавливаются коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ярославской области, а также настоящим Положением.

1.3. Основными целями формирования СОТ работников учреждения являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в учреждение высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении учреждением.

1.4. Основными задачами формирования СОТ работников учреждения являются:

- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение молодых кадров;
- участие общественных органов управления учреждения в материальном стимулировании работников.

1.5. Формирование СОТ работников учреждения базируется на следующих основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.6. Учреждение самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами, в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных департаментом образования Ярославской области (далее - департамент) в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

1.7. Государственное автономное образовательное учреждение вправе самостоятельно определять должностные оклады (ставки заработной платы) работников, но не ниже должностных окладов (ставок заработной платы), указанных в Методике расчета должностных окладов работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области, утверждаемой постановлением Правительства области.

1.8. Учреждение утверждает штатное расписание на начало учебного и финансового года и представляет его в департамент.

1.9. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения 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.

1.10. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения.

2. СОТ работников учреждения

2.1. СОТ учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (применяемая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов.

Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными предусмотриваемыми действующим законодательством. Виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым законодательством.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы, выплаты за дополнительную работу, а также прочие выплаты стимулирующего характера.

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат стимулирующего характера	Размер ежемесячных выплат, рублей/ размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности*	10%
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации*	15%
3.	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения*	20%
4.	Педагогические и руководящие работники государственных учреждений, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук	7000 руб.
	в случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки, в случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки	
5.	Медицинские работники, осуществляющие медицинское обслуживание обучающихся и воспитанников государственных учреждений, занимающие должность:	
	- врача	20000 руб.
	- среднего медицинского персонала	7000 руб.

	право на выплату имеют медицинские работники государственных учреждений, занимающие штатные должности врача и среднего медицинского персонала. Размер выплаты устанавливается пропорционально ставке занимаемой должности, установленной трудовым договором. Оплата производится за фактически отработанное время и учитывается при расчете среднего заработка	
6.	Педагогические работники, которым назначаются ежемесячные вознаграждения за выполнение функций классного руководителя	размер ежемесячного вознаграждения указан в примечании
7.	Педагогические работники, выполняющие дополнительные виды работ (классное руководство, проверка тетрадей, заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими и иные виды работ)	размеры выплат определяются образовательным учреждением

* При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 2.

При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 3.

Примечания:

- выплата ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя предусмотрена педагогическим работникам учреждения определяется в размере 40 рублей из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью 25 человек;

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности учреждений, их руководителей и работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности руководителей определяются нормативными актами департамента и отражаются в трудовом договоре.

Порядок и условия распределения стимулирующих выплат

работникам устанавливаются локальным актом учреждения самостоятельно при участии Совета колледжа, Балансовой комиссии по представлению руководителя учреждения.

Руководитель учреждения представляет Балансовой комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся на основании приказа руководителя в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными учреждением.

Выплаты стимулирующего характера руководителям государственных учреждений производятся на основании приказа департамента, в соответствии с разработанными критериями оценки их деятельности.

Кроме вышеперечисленных выплат учреждение вправе осуществлять выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций. Формы и виды социальных выплат определяются локальным нормативным актом.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников государственных учреждений устанавливаются локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности государственного учреждения.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Заработная плата работников государственных учреждений устанавливается с учетом продолжительности рабочего времени, определенного трудовым договором. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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 средств на оплату труда работников автономного учреждения определяется учреждением самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

2.2. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и средней заработной

платы остальных работников учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности, не превышающей 8.

3. Расчет должностных окладов работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области

3.1. Размер базового оклада.

Базовый оклад является основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех категорий работников учреждения.

Размер базового оклада для категории работников «педагогические работники» составляет 5072 рубля.

Размер базового оклада для остальных категорий работников государственных учреждений составляет 5001 рубль.

3.2. Схема расчета должностных окладов руководящих работников государственных учреждений:

Основным критерием для определения размеров должностных окладов руководителей учреждения являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объёмных показателей деятельности учреждений.

К объёмным показателям деятельности государственных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обслуживаемых человек, режим работы, организационная структура учреждения, функциональность деятельности и другие показатели. Перечень объёмных показателей деятельности государственных учреждений и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей утверждаются приказом департамента образования Ярославской области.

Коэффициенты:

- коэффициент группы государственных учреждений по оплате труда руководителей (далее - группа) (1,88 - 3,33);
- коэффициент занимаемой должности (0,6 - 1,0);
- коэффициент стажа руководящей работы (0,2 - 0,8);
- коэффициент специфики работы учреждения (0,1 - 0,5).

При условии наличия в государственной профессиональной образовательной организации количества обучающихся дневного

отделения от 400 до 600 человек должностной оклад руководителя учреждения повышается на 5 процентов, от 600 до 800 человек - на 10 процентов, свыше 800 человек - на 15 процентов.

3.3.Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников государственных учреждений

Коэффициенты:

- коэффициент уровня образования (0,1);
- коэффициент стажа работы (0,1 - 0,3);
- коэффициент напряженности (0,02 - 0,5);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 - 0,8);
- коэффициент специфики работы учреждения (0,1 - 0,5).

Коэффициент специфики работы учреждения (Кс) включает в себя:

- повышение должностных окладов (ставок заработной платы);
- компенсационные выплаты.

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок
1	2
1. Повышение должностных окладов	
Педагогическим и руководящим работникам профессиональных государственных учреждений, признанных высокоэффективными по результатам эффективности деятельности в соответствии с критериями, установленными приказом департамента образования Ярославской области	10-20%, Кс = 0,1-0,2
Педагогическим работникам государственных учреждений Ярославской области, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет*.	30 %, Кс = 0,3
2. Компенсационные выплаты	
За работу в ночное время	35 % часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в неблагоприятных условиях труда	до 12 %, К=0,12

Коэффициент специфики работы учреждения (Кс) устанавливается к должностным окладам педагогических работников, определяемым на основе базового оклада и повышающих коэффициентов: уровня образования, стажа работы и квалификационной категории.

Коэффициент уровня образования (К_о)

Уровень образования	Коэффициент в зависимости от уровня образования
Высшее профессиональное образование	0,1

Коэффициент стажа работы (К_с)

Стаж педагогической работы	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,1
От 10 до 15 лет	0,2
От 15 лет и более	0,3

Коэффициент квалификационной категории (К_{кв})

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории*
I	0,4
Высшая	0,8

*Для выпускников государственных учреждений среднего профессионального или высшего образования, других лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу на педагогическую должность впервые устанавливается коэффициент 0,2 на срок два года.

Коэффициент напряженности (К_н)

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент напряженности
1	2	3
7.	Педагогические работники государственных профессиональных образовательных организаций	
7.1.	Старший методист, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель	0,1
7.2.	Мастер производственного обучения, методист, воспитатель	0,03

7.3.	Педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, инструктор по труду, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, концертмейстер, старший вожатый, инструктор по физической культуре	0,02
------	---	------

3.4. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников

Коэффициенты:

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (0,8 - 1,92);
- коэффициент квалификационного уровня (0,23 - 0,79).

Должностные оклады с учетом коэффициентов рассчитываются по формуле: $5001 \times (K_{угр} + K_{кву})$

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

4.1.1. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

4.1.2. За часы педагогической работы, отработанные преподавателями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в медицинской организации, сверх объема, установленного им при тарификации.

4.1.3. За педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы.

4.2. Размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

4.3. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, а также выполненные при замещении временно отсутствовавших по болезни и другим причинам педагогических работников, производится дополнительно по часовым ставкам, исчисленным путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) на 72 часа. Оплата производится только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки помесечно или в конце учебного года.

При условии продолжения замещения преподавателем непрерывно свыше двух месяцев со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы исходя из уточненного годового объема учебной работы.

4.4. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, и составляет:

Категории обучающихся	Ставка часовой оплаты труда, рублей		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4
Обучающиеся в государственных учреждениях, реализующих образовательную программу среднего профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	463	347	231
Студенты	578	463	231
1	2	3	4
Аспиранты, слушатели образовательных организаций дополнительного профессионального образования	694	578	347

4.5. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

4.6. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам часовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

4.7. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

4.8. Ставки почасовой оплаты труда в государственных учреждениях устанавливаются в пределах средств субсидии на выполнение государственного задания.

5. Минимальный уровень заработной платы работников государственных учреждений

Месячная заработная плата работников государственных учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Рег. № _____ от _____