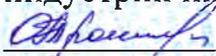


Государственное профессиональное образовательное учреждение
Ярославской области
Ярославский колледж индустрии питания

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО
на совете колледжа
протокол от 28.12.2020 № 13

УТВЕРЖДАЮ
директор ГПОУ ЯО
Ярославский колледж
индустрии питания
 О.А. Троицкая
«30» декабря 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного профессионального
образовательного учреждения Ярославской области
Ярославского колледжа индустрии питания

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации», постановлением 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» постановлением Администрации Ярославской области от 17.02.2006 № 47 «О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Ярославской области за выполнение функций классного руководителя» постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 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», и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения государственного профессионального образовательного учреждения Ярославской области Ярославского колледжа индустрии питания (далее «Работодатель»).

1.2. Положение распространяется на лиц, осуществляющих у Работодателя трудовую деятельность на основании заключенных с ним трудовых договоров.

1.3. Основными целями формирования фонда оплаты труда работников колледжа являются:

- повышение мотивации работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов;

1.4. Основными задачами формирования фонда оплаты труда работников колледжа являются:

- создание стимулов к повышению профессионального уровня работников;
- обеспечение взаимосвязи между качеством труда и доходом сотрудника;
- привлечение в колледж молодых кадров.

1.5. Формирование фонда оплаты труда базируется на 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;

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов труда, сложности выполняемых работ;

- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.6. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год.

1.7. Колледж, руководствуясь методикой расчета должностных окладов, утвержденной постановлением Правительства Ярославской области от 17.12.2019 № 903-п, 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 субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности.

1.8. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются директором колледжа по квалификационным уровням профессионально - квалификационных групп (далее - 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 размера базового оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

1.9. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание колледжа.

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

1.11. В положении используются следующие термины:

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 работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях

труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными предусматриваемыми действующим законодательством.

Выплаты стимулирующего характера - вознаграждения и премии, дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрение за результаты труда в виде надбавок, не являющиеся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ.

Выплаты социального характера - выплаты, направленные на социальную поддержку работников, не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

2. Формирование фонда оплаты труда колледжа и порядок установления должностных окладов

2.1. Должностные оклады устанавливаются в соответствии с действующим постановлением Правительства Ярославской области «Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области и о признании утратившими силу отдельных постановлений правительства области».

Размер базового оклада для категории работников «педагогические работники государственных учреждений, реализующих программу среднего профессионального образования» составляет 5072 рубля, для остальных категорий работников 5001 рубль.

2.2. Педагогическим работникам, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы по специальности менее 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования, базовый оклад повышается на 30%.

2.3. Заработная плата работников, работающих полную неделю в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, не может быть ниже величины минимального размера оплаты труда, установленной Федеральным законом Российской Федерации.

3. Дополнительные выплаты и порядок их установления

Дополнительные выплаты устанавливаются:

- за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (компенсационные выплаты);
- за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ.

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам) заработной платы, если иное не установлено

федеральным законодательством, нормативно правовыми актами Ярославской области включают в себя доплаты:

- за работу в выходные и праздничные дни: в двойном размере или с предоставлением дополнительного оплачиваемого дня отдыха, в соответствии со ст.149,153 Трудового кодекса Российской Федерации;

- за работу в неблагоприятных условиях труда: до 12% в соответствии со ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.Педагогическим работникам колледжа за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

- за осуществление функций классного руководителя учебной группы при наполняемости группы теоретического обучения студентов отделений по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих, специалистов среднего звена, свыше 13 человек - 20% при наполняемости группы до 13 человек - 10%, куратора -15%;

- за заведование кабинетами, учебно-производственными мастерскими, спортивными залами - 15%, музеем - 20%, библиотекой - 20%;

- за проверку письменных работ по предметам общеобразовательного учебного цикла: математика, русский язык и литература - 15%;

- за осуществление руководства методическими комиссиями и методическими объединениями - 40%

- за выполнение функций классного руководителя, на основании постановления Администрации Ярославской области от 17.02.2006 № 47 «О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Ярославской области» - в размере 40 рублей из расчета 1000 рублей за классное руководство в группе с наполняемостью 25 человек. Для учебных групп с численностью меньше установленной, расчет ежемесячного вознаграждения осуществляется с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

3.3. Работникам колледжа, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанности временно отсутствующего работника.

Выплаты устанавливаются в пределах фонда заработной платы по вакантным должностям без ограничения перечня совмещаемых профессий (должностей). Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам.

3.4. При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по

одной и той же профессии или должности, производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Размеры и условия осуществления дополнительных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников, и не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Определение выплат стимулирующего характера производится в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат (надбавок и доплат) работникам государственного профессионального образовательного учреждения Ярославской области Ярославский колледж индустрии питания.

5.2. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5.3. Стимулирующая часть ФОТ включает себя:

- выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда в Ярославской области;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы;
- разовые премии.

5.4. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Отдельным работникам могут устанавливаться надбавки за выполнение особо важной работы на период ее выполнения. Размеры ежемесячных надбавок устанавливаются на определенный срок и подлежат пересмотру.

5.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

5.6. Премирование работников по итогам работы, разовое премирование, осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств государственного учреждения, на основании приказа директора колледжа по представлению руководителей структурных подразделений.

5.7. Премирование руководителя колледжа осуществляется по приказу департамента образования Ярославской области.

5.8. Директором колледжа может осуществляться премирование работников без представления руководителя структурного подразделения:

- за качественное и оперативное исполнение особо важных и оперативных работ (заданий);
- за внедрение эффективных методов работы;
- к праздникам и юбилеям.

5.9. Работникам, проработавшим неполный месяц, надбавки выплачиваются в установленном размере пропорционально отработанному времени.

5.10. Директор колледжа вправе не согласиться с предложением руководителя структурного подразделения и вынести свое решение по вопросу выплаты конкретному работнику.

5.11. При установлении выплат учитывается наличие поощрений, дисциплинарных взысканий и упущений в работе.

5.12. Премии не выплачиваются:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- при нахождении работника в период, за который производится премирование, в отпуске без сохранения заработной платы, учебном отпуске или на больничном;
- работникам, имеющим дисциплинарное взыскание за премируемый период.

5.13. Премии, выплачиваемые за трудовые показатели, учитываются при исчислении средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

6. Иные случаи выплаты денежных средств работникам

6.1. Колледж вправе осуществлять выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

6.2. Социальные выплаты производятся из экономии ФОТ колледжа, а именно:

- оказание материальной помощи;
- единовременные поощрительные выплаты к юбилейным и праздничным датам, в связи с уходом на пенсию.

6.3. Материальная помощь работникам колледжа может быть оказана в следующих случаях:

- в связи с вступлением в брак;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с длительной болезнью работника и необходимостью приобретения лекарств, или оплаты медицинских услуг;
- в связи со смертью близкого родственника (родителей, детей, супруга) работника;
- в случае смерти работника - материальная помощь оказывается по заявлению его родственникам;

- в связи с постигшим работника стихийным бедствием, пожаром, увечьем, несчастным случаем и другими непредвиденными ситуациями.

6.4. Для обеспечения выполнения временных, в том числе сезонных работ, колледж вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, как за счет бюджета, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.