

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Тюменской области
«Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства»

РАССМОТРЕНО
на Совете техникума
Протокол № 1
от 01.09.2014

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства»
В. В. Путьра
Приказ № 6-Общ от 08.09.2014



СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного
комитета

И. Г. Селявина
« 01 » сентября 2014 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, распоряжением администрации Тюменской области № 1114-рк «О порядке кассового исполнения расходов и системе оплаты труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Тюменской области», постановлением администрации Тюменской области от 29.12.2004 № 242-пк «Об особенностях оплаты и стимулирования труда и мерах социальной поддержки в государственных образовательных учреждениях Тюменской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тюменской области, определяет систему оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства» (далее – образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок распределения фонда оплаты труда образовательной организации, формируемого в пределах объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

Фонд оплаты труда образовательной организации, формируемого за счет средств, поступающих от платной образовательной деятельности, расходуется на выплату должностных окладов, выплаты компенсационного характера, социальные и стимулирующие выплаты.

2. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

2.2. Объем базовой части (ФОТб) составляет 75% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет 25% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

2.3. Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в данном разделе, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

2.4. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 тыс. рублей;

- ежемесячные доплаты работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

а) за ученую степень доктора наук – 4700 рублей в месяц;

б) за ученую степень кандидата наук – 3900 рублей в месяц;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

г) за орден СССР или Российской Федерации – 2300 рублей в месяц.

2.5. При формировании социальной части фонда оплаты труда учитываются расходы на начисление к выплатам:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районах с дискомфортными условиями проживания;

в) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации (за исключением стимулирующих выплат), включая:

а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (преподаватель);

б) иные категории педагогических работников (руководитель физического воспитания, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, мастер производственного обучения, методист, педагог-библиотекарь, воспитатель, социальный педагог, педагог-психолог, тренер-преподаватель, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре);

в) административно-управленческий персонал образовательной организации (директор, заместитель директора по учебно-производственной работе, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, заместитель директора по воспитательной работе и социальным вопросам, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер, заведующий отделением, заведующий заочным отделением, заведующий библиотекой, старший мастер);

г) учебно-вспомогательный персонал образовательной организации (заведующий учебной частью, заведующий учебно-производственными мастерскими, заведующий столовой, заведующий общежитием, начальник ГО и ЧС, энергетик, инженер по охране труда, механик, руководитель ресурсного центра, руководитель многофункционального центра прикладных квалификаций, методист многофункционального центра прикладных квалификаций, специалист по кадрам, архивариус, лаборант, инженер по обслуживанию компьютерной техники, старший бухгалтер, бухгалтер, экономист, специалист по закупкам, калькулятор, комендант общежития, дежурный по общежитию, заведующий хозяйственной частью,

заведующий учебно-производственным комплексом, секретарь учебной части, секретарь руководителя, диспетчер образовательного учреждения, системный администратор, паспортист, заведующий производством);

д) младший обслуживающий персонал образовательной организации (гардеробщик, уборщик территории, кладовщик, повар, пекарь, кухонный рабочий, сторож, дежурный по учебному корпусу, уборщик производственных и служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, слесарь-сантехник, плотник, электрик, водитель, водитель автобуса, кочегар, плотник).

2.7. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

б) доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.8. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательной организации в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательной организации.

В случае изменения фонда оплаты труда образовательной организации и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательной организации, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

2.9. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в образовательной организации с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательным учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

3. Определение базовой части фонда оплаты труда образовательной организации

3.1. Доля базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 71 % доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 29 % доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических

работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Доля общей части фонда оплаты труда для педагогических работников и мастеров производственного обучения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, (ФОТоу) в общей части фонда оплаты труда (ФОТо), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

Доля общей части фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников (ФОТои) в общей части фонда оплаты труда (ФОТо) устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

3.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников (ФОТо) распределяется исходя из размеров базовых окладов соответствующих категорий педагогических работников.

3.3. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

б) осуществление ежемесячной доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей педагогическим работникам, указанным в подпунктах «а», «б» пункта 2.6. настоящего Положения;

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- доплата за заведование кабинетом (мастерской, лабораторией) - 15% от базового оклада преподавателя;

- доплата за кураторство в группе обучающихся по программам специалистов среднего звена - 25% от базового оклада преподавателя;

- доплата за руководство в группах обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих – 33% от базового оклада мастера производственного обучения;

- доплата за руководство в группах обучающихся по программам профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации по профессиям рабочих, должностям служащих для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – 33% от базового оклада мастера производственного обучения;

- доплата за руководство цикловой комиссией – 24% от базового оклада преподавателя;

- доплата за руководство научным обществом студентов и учащихся -25% от базового оклада преподавателя;

- доплата за работу с коррекционными группами -15% от базового оклада преподавателя;

- доплата за работу с коррекционными группами -15 % от базового оклада мастера производственного обучения;

- доплата за расширение зоны обслуживания – до 50 % базового оклада работника учреждения;

г) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

4. Определение базового оклада педагогических работников

4.1. Размер базового оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный учебный процесс (Обаз(пу)), рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Обаз(пу)} = \frac{\text{ФОТо} : 12}{\text{Кч} : 720}, \text{ где:}$$

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

Кч – общее количество часов в учебном году по учебному плану за исключением:

а) часов, отводимых на производственное обучение, производственную практику и практику по вождению - в отношении программ среднего профессионального образования – программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих;

б) часов, отводимых на практику для приобретения первичных профессиональных навыков и практику по вождению – в отношении программ среднего профессионального образования – программ подготовки специалистов среднего звена;

12 - количество месяцев в году;

720 – норма часов педагогической работы за базовый оклад.

4.2. Размер базового оклада мастеров производственного обучения, (Обаз(мпо)), рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Обаз(мпо)} = \frac{\text{ФОТо} : 12}{\text{Кч} : 1080 / 960}, \text{ где:}$$

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для мастеров производственного обучения;

Кч – общее количество часов в учебном году по учебному плану, отводимых на производственное обучение, производственную практику, практику для приобретения первичных профессиональных навыков и практику по вождению;

12 - количество месяцев в году;

1080 – норма часов педагогической работы за базовый оклад - в отношении программ среднего профессионального образования - программ подготовки специалистов среднего звена.

960 - норма часов педагогической работы за базовый оклад - в отношении программ среднего профессионального образования - программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих.

4.3. Базовые оклады иных педагогических работников (Обаз(ип)) (за исключением мастеров производственного обучения) устанавливаются в следующих процентных отношениях к размеру базового оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс:

4.3.1. Базовые оклады иных педагогических работников:

руководитель физического воспитания – 243%;

педагог-организатор -175 %;

преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности – 128 %;

методист – 187 %;

педагог-библиотекарь – 87 %;

воспитатель – 95 %;

социальный педагог – 125 %;

педагог-психолог – 115 %;

тренер-преподаватель – 97%

педагог дополнительного образования – 87%;

инструктор по физической культуре – 97%.

4.4. Размеры базовых окладов педагогических работников рассчитываются два раза в год (на начало календарного года, а также на начало учебного года) и утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

5. Определение размера должностного оклада педагогических работников

5.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

5.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО_{пу} = Обаз(пу) \times К \times А \times П$, где:

ДО_{пу} – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

П - повышающий коэффициент за особенности реализации программ профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации.

5.3. Должностной оклад иного педагогического работника рассчитывается по формуле:

$ДО_{ип} = Обаз(ип) \times А \times П$, где:

ДО_{ип} – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

П - повышающий коэффициент за особенности реализации программ профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации.

5.4. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный

процесс, устанавливаются с учетом:

- а) сложности и (или) приоритетности предмета (К);
- б) квалификационной категории педагога (А);
- в) особенностей реализации программ профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации (П).

5.5. Повышающие коэффициенты с учетом сложности и (или) приоритетности предмета (К) устанавливаются в размере:

- а) $k = 1,20$ (общепрофессиональные дисциплины, междисциплинарные курсы);
- б) $K = 1,15$ (русский язык, математика, физика, иностранный язык);
- в) $K = 1,10$ (литература, химия, биология, история, информатика, информатика и информационные коммуникационные технологии, черчение);
- г) $K = 1,05$ (этика, психология, физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности);
- е) $K = 1,0$ (экономика, основы философии, обществознание с элементами экономики и права, МХК).

5.6. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) устанавливаются в размере:

- а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию:

- в случае присвоения высшей квалификационной категории до 1 января 2011 года - 1,15;

- в случае присвоения высшей квалификационной категории после 1 января 2011 года - 1,20;

- б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 1,10;

- в) для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, - 1,05.

5.7. Повышающие коэффициенты (П) с учетом особенностей реализации программ профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации устанавливаются в размере 1,10; 1,15.

5.8. В случае, если педагог ведет несколько предметов, повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета рассчитывается по следующей формуле:

$$K = T_1 \times K_1 + T_2 \times K_2 + \dots + T_n \times K_n, \text{ где:}$$

$T_1, T_2 \dots T_n$ – доля учебной нагрузки по соответствующему предмету общей учебной нагрузки;

$K_1, K_2 \dots K_n$ - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность соответствующего предмета.

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам образовательной организации стимулирующих выплат (премий).

6.2. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий),

включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации, определяются в локальных правовых актах образовательной организации и (или) в коллективных договорах.

Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты работников административно-управленческого персонала, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТб), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года.

6.3. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье обучающихся;
- в) воспитание обучающихся.

7. Оплата труда руководителя образовательной организации

Оплата труда руководителя образовательной организации осуществляется в пределах фонда оплаты труда образовательной организации в порядке, установленном Департаментом образования и науки Тюменской области.