

Утверждено
приказом Мончегорского СУВУ
от 27.07.2016 № 334

Согласовано
протокол Совета училища
от 13.07.2016 № 10

Изменения внесены
приказом Мончегорского СУВУ
от 20.09.2016 № 404
протокол Совета училища
от 12.09.2016 № 11

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «МОНЧЕГОРСКОЕ
СПЕЦИАЛЬНОЕ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ
ОБУЧАЮЩИХСЯ С ДЕВИАНТНЫМ (ОБЩЕСТВЕННО ОПАСНЫМ)
ПОВЕДЕНИЕМ ЗАКРЫТОГО ТИПА»
(МОНЧЕГОРСКОЕ СУВУ)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Мончегорское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением закрытого типа» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (далее - постановление № 583) с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденных решением российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015 протокол №12.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и правила оплаты труда федерального государственного бюджетного профессионального

образовательного учреждения «Мончегорское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением закрытого типа» (далее – Училище).

1.3 Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов работников Училища по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера, порядок оплаты труда директора Училища, его заместителей и главного бухгалтера, выплат социального характера.

1.4. Система оплаты труда работников Училища сформирована на основе следующих принципов:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

в) установление системы оплаты труда соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждения;

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Училища и других гарантий по оплате труда,

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Установление и изменение систем оплаты труда работников Училища осуществляются с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (далее - Программа), региональных планов мероприятий («дорожных карт»);

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Училища в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения Училища, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

е) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размерах установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) мнения профсоюзной организации либо иного другого выборного органа, представляющего интересы трудового коллектива;

к) порядка аттестации работников государственных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

л) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Училища формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности

2.2. При формировании фондов оплаты труда Училища предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_к + \text{ФОТ}_ст$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников училища.

ФОТ_б - базовая часть ФОТ.

Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников учреждения.

ФОТ_к - компенсационная часть ФОТ.

Обеспечивает выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются директором Училища самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте Училища, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

2.3. Единое штатное расписание Училища формируется директором училища в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения.

В объемах средств, направленных на формирование ФОТ предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работников Училища.

3. Порядок и условия оплаты труда. Сроки выплаты заработной платы.

3.1. Заработная плата работника Училища состоит из должностного оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника Училища, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.3. Размеры должностных окладов по должностям работников устанавливаются директором Училища на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.4. При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов не допускается.

3.5. Размеры окладов по должностям, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются директором Училища самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в локальном нормативном акте Училища.

3.6. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается соответствующим приказом Министерства образования и науки Российской Федерации.

Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

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

3.7. При оплате педагогической работы отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников Училища, работающих по внутреннему совместительству), привлекаемых для педагогической работы в училище, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда, устанавливаются приказом директора Училища.

3.8. При оплате труда работников Училища, осуществляющих педагогическую работу на условиях совмещения, размеры доплаты, срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем, устанавливаются приказом директора Училища.

3.9. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Заработная плата выплачивается работникам Училища дважды в месяц: 06 и 21 числа путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4. Повышающие коэффициенты к окладам работников

4.1. Педагогическим и руководящим работникам Училища могут быть установлены повышающие коэффициенты к базовым (должностным) окладам за квалификационную категорию.

Повышающие коэффициенты к базовому (должностному) окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки.

При присвоении квалификационной категории изменение размера оклада производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4.2. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим первую квалификационную категорию устанавливается повышающий коэффициент в размере 10 процентов к должностному окладу.

4.3. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию устанавливается повышающий коэффициент в размере 15 процентов к должностному окладу.

4.4. В случаях, когда работнику полагается повышение должностного оклада по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

5. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам за труд в особых условиях:
 - вредных или опасных работах;
 - в местностях с особыми климатическими условиями.
- 2) выплата за специфику работы в учреждениях закрытого типа.
- 3) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - выполнение работ различной квалификации;
 - совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - сверхурочная работа;
 - работа в ночное время;
 - работа в выходные и нерабочие праздничные дни.
- 4) выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 5) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Училищем самостоятельно (Приложение № 2 к настоящему Положению)

5.3. При применении к базовому (должностному) окладу повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад, компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу.

5.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

5.5. Директор Училища обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

6. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В Училище устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы в училище;
- за интенсивность и напряженность педагогической работы;
- за качество выполняемых работ;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;

- за классность;

- за квалификацию (высокую квалификацию);

- за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

- при уходе в ежегодный очередной оплачиваемый отпуск;

2) премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);

- за выполнение особо важных или срочных работ;

- единовременные премии.

6.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Училищем самостоятельно в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми Училищем (Приложение № 3 к настоящему Положению).

Перечень стимулирующих выплат, установленных Училищем, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом учреждения.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности работников устанавливаются Училищем самостоятельно и утверждаются приказом директора.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Училища в пределах фонда оплаты труда.

6.3. Выплата стимулирующей надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет производится в соответствии с Положением об исчислении стажа работы, дающего право на ее получение. Выплата надбавки за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу.

6.4. Увеличение стимулирующей части осуществляется через оптимизацию штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников Училища для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников.

6.5. Работник может быть премирован. Премирование оформляется приказом Мончегорского СУВУ по ходатайству непосредственного руководителя работника.

6.6. Перечень нарушений, за которые премия не начисляется (снижается):

- невыполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества оказываемой услуги;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;

- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности имущества;
- наличие не снятого дисциплинарного взыскания.

6.7. На премию по итогам работы не имеют права:

- работающие на условиях совместительства или по договорам гражданско-правового характера;
- работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

6.8. При применении к базовому (должностному) окладу повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад, стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу.

6.9. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Училища в пределах средств на оплату труда работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, непосредственно подчиненных директору Училища;

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

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

6.10. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор Училища вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

6.11. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится директором Училища с учетом мнения Совета училища.

6.12. Распределение стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования производится в пределах фонда оплаты труда работников без ограничения их максимальными размерами.

7. Условия оплаты труда директора Училища, его заместителей, главного бухгалтера

7.1. Заработная плата директора Училища, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.2. Должностной оклад директора Училища устанавливается Министерством образования и науки Российской Федерации и определяется трудовым договором с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и ее значимости.

7.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада директора Училища.

7.4. С учетом условий труда директору Училища, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

7.5. Директору Училища выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Министерства образования и науки Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности учреждения.

7.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения ежегодно устанавливается Министерством образования и науки Российской Федерации в кратности от 1 до 8.

7.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Училища и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке, установленном разделом 6 настоящего Положения.

8. Перечень, порядок и условия установления выплат социального характера

8.1. За счет средств, направляемых на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, может производиться выплата материальной помощи работникам в следующих случаях:

- в связи с персональными юбилейными датами;
- в связи с регистрацией брака;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с праздничными датами;
- при заболевании;
- в связи с тяжелым (трудным) материальным положением и иных случаях острой нуждаемости в денежных средствах;
- в случае смерти близких родственников;
- при выходе на пенсию по старости;
- по другим, подтвержденным документально, уважительным причинам.

8.2. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается Советом училища и утверждается директором Училища путем оформления соответствующего приказа. Размер материальной помощи может быть уменьшен или выплата ее отменена директором Училища в случае отсутствия или недостаточности финансовых средств. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате материальной помощи является личное заявление работника на имя директора Училища либо ходатайство заместителя директора, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения.

8.3. В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана ближайшим родственникам работника, в порядке, установленном

п. 8.2. настоящего Положения. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате материальной помощи является личное заявление близких родственников работника (мужа, жены, детей, родителей) на имя директора Училища.

9. Заключительные положения

9.1. Директор Училища самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание Училища в пределах фонда оплаты труда работников.

9.2. Штатное расписание Училища включает в себя все должности специалистов, служащих и профессии рабочих.

9.3. Численный состав работников Училища должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.