

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Министерство здравоохранения Самарской области
Министерство образования и науки Самарской области
Министерство имущественных отношений Самарской области
государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Тольяттинский медицинский колледж»
(ГБПОУ «Тольяттинский медколледж»)

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом
ГБПОУ «Тольяттинский
медколледж»

Протокол
от 25.05.15 2015г. № 3

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГБПОУ
«Тольяттинский медколледж»

от 02.06 2015г. № 29

Положение

Об оплате труда (об установлении надбавок и доплат к должностным
окладам) работников
филиалов (Кинель-Черкассы, Шентала)
ГБПОУ «Тольяттинский медколледж»

Тольятти
2015

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение разработано на основании «Положения об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» утвержденного постановлением правительства Самарской области от 29 октября 2008г. №431, других законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда и регулирует вопросы оплаты труда работников филиалов (Кинель-Черкассы, Шентала) государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Тольяттинский медицинский колледж».

1.2 Оплата труда работников филиалов (Кинель-Черкассы, Шентала) государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Тольяттинский медицинский колледж» (далее Филиал) осуществляется на основе Должностных окладов работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, по профессиональным группам должностей работников и профессий рабочих и состоит из должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат (за счет средств областного бюджета и доходов, от приносящей доход деятельности).

1.3 Должностные оклады педагогических работников, руководителя филиала, заведующих, заместителя главного бухгалтера филиала определяются в соответствии с профессиональной квалификационной группой должностей педагогических работников с учетом минимальных требований к квалификации либо в зависимости от второй, первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

1.4 Должностные оклады остальных работников Филиала определяются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.5 Должностные оклады руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности устанавливаются оклады, повышенные на 25 %.

1.6 Размер оплаты труда работников Филиала определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- размеров повышения окладов в процентах на которые оклады увеличиваются;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
 - дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и др.);
- 1.7 Изменение размеров должностных окладов работников Филиала производится в связи с изменением квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 1.8 Специалист по кадрам Филиала проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, других работников, в соответствии с которыми определяются должностные оклады работников.
- Члены тарификационной комиссии ежегодно составляют и утверждают руководителем филиала тарификационные списки на преподавателей Филиала.
- Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностного оклада несет специалист по кадрам и заместитель главного бухгалтера филиала.
- 1.9 Размеры надбавок и доплат и порядок их применения определяются настоящим положением, другими локальными актами, касающимися вопросов оплаты труда, коллективным договором или руководителем филиала в пределах средств, направляемых на оплату труда и оформляются приказом или приложением к трудовому договору, где указывается срок действия и размер вводимой доплаты или надбавки.
- 1.10 Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада, доплат, надбавок и выплат социального характера, предусмотренных действующим законодательством и настоящим положением.
- 1.11 Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).
- 1.12 Ежегодный оплачиваемый отпуск, отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, для сдачи вступительных экзаменов в учебные заведения, ученические отпуска предоставляются и оплачиваются согласно действующему законодательству.
- 1.13 Размер заработной платы работникам Филиала предельными размерами не ограничивается.

2. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

- 2.1 Месячная заработная плата преподавателям определяется путем умножения часовой ставки заработной платы преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления должностного оклада преподавателя на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).
- 2.2 Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы.
- 2.3 Преподавателям, поступившим на работу в течении учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.
- 2.4 При повышении должностного оклада в связи с присвоением категории, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.
- 2.5 Почасовая оплата труда педагогических работников Филиала применяется при оплате:
- за учебные часы, выполненные в порядке замещения отсутствующего по каким-либо причинам преподавателей, продолжавшегося не более двух месяцев;
 - за часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки;
 - при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, организаций привлекаемых для педагогической деятельности в договорных и бюджетных группах;
 - для оплаты труда преподавателей на отделении дополнительного образования.
- 2.6 Руководитель Филиала в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий высококвалифицированных специалистов с установлением им договорной стоимости часа, что закрепляется в приложении к трудовому договору.

3. ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

- 3.1. Руководящим, педагогическим работникам Филиала за специфику работы (Постановление правительства Самарской обл. №431 от 29.10.2008г.) осуществляется выплата надбавки в следующих размерах:
- 15% от заработной платы за часы педагогической нагрузки для преподавателей;

-15% к установленному должностному окладу для остальных руководящих, педагогических работников.

3.2. Преподавателям и работникам Филиала за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется доплата в следующих размерах:

- 20% от заработной платы за часы фактической нагрузки для преподавателей;
- 20% к установленному должностному окладу для следующих работников: комендант общежития, дежурный по общежитию, уборщик служебных помещений общежития, заведующий отделением по специальности «Медицинский массаж».

3.3. Работникам Филиала за наличие ученой степени осуществляется выплата надбавки к установленному должностному окладу в следующих размерах:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю колледжа или педагогической деятельности в размере 16 % должностного оклада;
- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю колледжа или педагогической деятельности; руководящим работникам и другим работникам учреждения, имеющим другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР в размере – 8 % должностного оклада.

3.4. При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

3.5. При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

3.6. При наступлении у работника права на установлении надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

4. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ИЗ СПЕЦИАЛЬНОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

- 4.1.1. За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 часов вечера до 6 часов утра) (Приложение к письму Минобразования России от 12.01.1993г. №10/32-Т).

4.1.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.3. За вредные условия труда устанавливается доплата в соответствии с трудовым кодексом РФ.

4.1.4. Размеры доплат предусмотренных п. 4.1.3. производятся по результатам специальной оценки рабочих мест и оформляются соответствующим приказом.

4.2. Доплаты за дополнительную работу.

4.2.1. Выполнение отдельных видов учебной, воспитательной работы, не входящей в круг должностных обязанностей педагогического персонала учреждения (устанавливается в % от должностного оклада либо в абсолютном размере):

- доплата за заведование учебными кабинетами определяется в соответствии с Положением «О кабинете и лаборатории ГБОУ СПО «Тольяттинский медколледж»;

- доплата за проверку письменных работ:

а) преподавателям русского языка и литературы, математики - 15% от объема практических занятий и 7,5 % от объема комбинированных занятий, предусмотренных рабочей программой по дисциплине;

б) преподавателям по химии, физике, биологии, фармакологии - 10% от объема практических занятий и 5 % от объема комбинированных занятий, предусмотренных рабочей программой по дисциплине;

в) преподавателям по иностранному, латинскому языку - 5% от объема практических занятий, предусмотренных рабочей программой по дисциплине;

- доплата за работу куратором определять на основании Положения «Об установлении размера доплаты за работу куратора учебной группы» ГБОУ СПО «Тольяттинский медколледж»;

- доплата за руководство цикловой (методической) комиссией определяется в соответствии с Положением «О цикловой методической комиссии в ГБОУ СПО Тольяттинский медколледж»;

- доплата за участие в методической работе колледжа определяется в соответствии с Положением «О методической работе» ГБОУ СПО «Тольяттинский медколледж».

- доплата за руководство спортивными секциями определяется в соответствии с Положением «О внеаудиторных занятиях в спортивных секциях» ГБОУ СПО «Тольяттинский медколледж».

4.2.2. Выполнение отдельных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала Филиала

(устанавливается в % от должностного оклада, либо в абсолютном размере):

- за дополнительный объем работы, связанный с осуществлением обхода закрепленного участка с целью проверки исправности оборудования, мебели, замков и иных запорных устройств, оконных стекол, кранов, раковин, санузлов, электроприборов и отопительных приборов в размере до 100% должностного оклада;
- за дополнительный объем работы связанный с составлением расчетов по оплате труда кураторов, методических часов, ведением текущего учета выполнения преподавателями годовой учебной нагрузки до 100% должностного оклада;
- за дополнительный объем работы, связанной с расчетами по возмещению коммунальных услуг арендаторам и по арендуемым площадям до 100% должностного оклада;
- за дополнительный объем работы, связанный с ведением электронного документооборота в программе УРМ АС «Бюджет» до 150% должностного оклада;
- за дополнительный объем работы, связанный с ответственностью за сохранность бухгалтерских документов, оформлением их в соответствии с установленным порядком для передачи их в архив до 150% должностного оклада.
- за дополнительный объем работы, связанной с ведением отдельного бухгалтерского и налогового учета по разным видам деятельности и источникам финансирования до 150% должностного оклада;
- за дополнительный объем работы, связанной с организацией работы подготовительных курсов до 100% должностного оклада.
- за дополнительный объем работы, связанный с работой администратора «точки доступа к сети в Интернет» до 100% должностного оклада;
- за дополнительный объем работы, связанный с подготовкой и представлением аналитических данных в военкомат, вышестоящие организации, внебюджетные фонды и другие организации, данные аналитического и статистического учета, сведений по персонифицированному учету в ПФР (до 100%);
- за дополнительный объем работы, связанной с контролем и обобщением результатов учебно-воспитательного процесса (до 200%);
- за дополнительный объем работы, связанный с внедрением в образовательный процесс ФГОС (до 150 %);
- за дополнительный объем работы, связанной с анализом, ведением и контролем хозяйственной деятельности в новых условиях хозяйствования (до 150%);
- за дополнительный объем работы, связанной с обеспечением норм санитарного, технического, противопожарного содержания помещений, сооружений и транспортных средств учреждения до (100%);
- за дополнительный объем работы, связанной с ведением новой технологии делопроизводства и учета документации по личному составу (до 200%);
- за дополнительный объем работы, связанный с внедрением и ведением электронной библиотеки (до 100%);
- за дополнительный объем работ, связанный с качественным материальным и хозяйственным обеспечением деятельности учреждения (до 200%);

- за дополнительный объем работ в связи с разработкой мероприятий по соблюдению техники безопасности и охране труда, жизни и здоровья воспитанников и работников (до 100%);
 - за дополнительный объем работы, связанный с разработкой и ведением документации, осуществлением мероприятий по обеспечению постоянной готовности служб по ГО и ЧС до 100% от должностного оклада.
- 4.2.3. Доплаты, предусмотренные п.4.2.1. и п. 4.2.2. устанавливаются на определенный срок выполнения дополнительной работы на основании личных заявлений работников Филиала и оформляются соответствующим приказом.
- 4.2.4. Доплаты, предусмотренные п.4.2.1. и п. 4.2.2. могут устанавливаться работникам основного подразделения (Тольятти) ГБПОУ «Тольяттинский медколледж», привлекаемым к работе в филиале. Данные доплаты устанавливаются на основании письменных заявлений работников за счет фонда оплаты труда филиала.
- 4.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей) расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.
- 4.3.1. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности), или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника.
- 4.3.2. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ.
- 4.3.3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляются приказом руководителя филиала.
- 4.4. В целях регулирования фонда оплаты труда, в случае повышения должностных окладов работников бюджетной сферы на основании постановлений Правительства размер доплаты конкретного работника Филиала может быть пересмотрен до определенного приказом срока.

5. НАДБАВКИ

- 5.1 Выплаты стимулирующего характера за счет средств внебюджетной деятельности.

5.1.1. Надбавки вводятся с целью стимулирования работников Филиала, как к качественному выполнению трудовых обязанностей, так и к повышению своего профессионального уровня, а также за работу в сложных условиях, связанных с режимом работы учреждения, организацией и контролем учебно-воспитательного процесса:

- за высокую результативность работы (до 200%);
- за интенсивность труда, связанную с освоением новых программных продуктов (до 100%);
- за сложность и напряженность работы, связанной с обслуживанием платной образовательной и иной экономической, приносящей внебюджетные доходы деятельности (до 200%);
- за сложность и напряженность работы, связанной с разработкой калькуляций, смет, финансовых условий договоров с заказчиками до (100%);
- за сложность и напряженность работы, связанной с обеспечением норм санитарного, технического, противопожарного содержания помещений и сооружений учреждения до (100%);
- за сложность и напряженность работы, связанной с осуществлением мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины (до 200%).

5.1.2. Надбавка устанавливается от должностного оклада в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

5.1.3. Размеры надбавок работникам колледжа определяются в зависимости от качества, объема и сложности работ, что закрепляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.1.4. Размер надбавки конкретного работника Филиала может быть снижен или ее выплата прекращена до истечения определенного дополнительным соглашением срока при снижении объема и качества работы, несоблюдении требований, предъявляемых к работе в целом или отдельным ее этапам, а также при нарушении работником трудовой и производственной дисциплины.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1 Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Филиала устанавливаются Правительством самарской области.

6.2 Работникам Филиала может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

7. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

7.1 Работникам Филиала может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

7.3 Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работнику Филиала материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

7.4 Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем филиала по согласованию с Советом филиала и оформляется приказом.