

Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация
«Хекслет колледж»

ПРИНЯТО

Советом
Образовательного учреждения
(протокол от 30 августа 2023 года № 1)

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
«Хекслет колледж»
от 31 августа 2023 г. № 1
Сасильев



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании работников

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников (далее – Положение) определяет форму и системы оплаты труда всех категорий работников, источники финансирования и порядок формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы сотрудников, порядок установления размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, виды, условия установления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в АНПОО «Хекслет колледж» (далее – Колледж).

1.2. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- Постановлением Минтруда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических и работников культуры»;
- Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;
- Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 22.06.2009г. № 674 «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в учреждениях, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга»;
- Письмом Минздравсоцразвития РФ от 12.03.2012 № 22-2-897 «О порядке выполнения работы по совмещению»

- Уставом
- и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

Структура настоящего Положения включает в себя:

-должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов и служащих организаций;

-виды, условия и размеры компенсационных и стимулирующих выплат;

-количество тарифных разрядов, тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих.

1.3. Настоящее Положение вводится в целях:

- обеспечения единого принципа оплаты труда работников Колледжа, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера, соблюдения гарантий по оплате труда;

- создания условий оплаты труда в зависимости от результатов и качества работы, повышения качества оказываемых образовательных услуг.

1.5. Заработная плата работников, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением на текущий календарный год.

1.6. Положение является локальным нормативным актом, рассматривается на заседании Совета Образовательного учреждения, утверждается приказом директора.

1.8. При изменении законодательных актов, регламентирующих трудовые отношения и оплату труда, в Положение вносятся соответствующие изменения и дополнения.

1.9. Действие данного Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников распространяется на все категории работников, состоящих в трудовых отношениях с Колледжем, включая совместителей.

1.10. В настоящем Положении применяются следующие термины:

- **базовая единица** - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции;

- **базовый коэффициент** - относительная величина, зависящая от уровня образования работника, применяемая для определения базового оклада;

- **базовый оклад (базовый должностной оклад)** – минимальный оклад (должностной оклад) работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность, без учета компенсационных, стимулирующих выплат и социальных выплат; это - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

- **повышающий коэффициент** - относительная величина, определяющая размер

повышения базового оклада;

- **должностной оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы размер оплаты труда, **рассчитанный как произведение базового оклада на повышающие коэффициенты**, является гарантированной частью заработной платы - фиксированным должностным окладом, установленным за исполнения трудовых обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы, без учета компенсационных, стимулирующих выплат и социальных выплат;

- **фонд оплаты труда** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и служащих и фонда надбавок и доплат работников Колледжа

- **фонд должностных окладов** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

- **фонд надбавок и доплат** - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

- **доплаты** - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

- **надбавки** - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер;

- **выплаты компенсационного характера** - доплаты, устанавливаемые в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;

- **выплаты стимулирующего характера** - надбавки, устанавливаемые работнику по заданным показателям и критериям эффективности в зависимости от результатов его труда, а также результатов учреждения в целом;

- **результативность** - степень достижения запланированных результатов;

- **эффективность** - соотношение между достигнутым результатом и затраченными ресурсами;

- **гарантии** - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

- **МРОТ** - минимальный размер оплаты труда устанавливается региональной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- **работа по совместительству** - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время

(ст. 60.1. ТК РФ);

- **совмещение профессий (должностей)** - выполнение работником, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 60.2 ТК РФ), либо исполнения обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (ст. 151 ТК РФ);

- иные понятия, используемые в Положении, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКА

2.1. Оплата труда работников (заработная плата) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (включающие доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера).

2.5. Начисление заработной платы работникам (включая совместителей и работающих на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели) производится на основании табеля учета рабочего времени пропорционально отработанному времени.

2.6. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца (25-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и 10-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

2.7. Выплаты производятся в валюте Российской Федерации в безналичной денежной форме путем их перечисления на расчетные счета работников учреждения, открытые в кредитных организациях, на банковские карты.

3. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ

3.1. Режим работы колледжа и продолжительность рабочего времени работников определяется Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка работников.

3.2. Преподавателям колледжа устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы. Норма часов учебной (преподавательской) работы, устанавливается в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены).

Должностной оклад по должности «преподаватель» определяется путем деления

установленной на учебный год педагогической нагрузки на 10 месяцев и умножения на величину стоимости педагогического часа. Стоимость педагогического часа определяется, исходя из установленного базового оклада с повышающими коэффициентами, деленного на норму часов в месяц (72 часа).

Преподавателям, принятым в течение учебного года, месячный оклад определяется путем умножения стоимости педагогического часа на объем педагогической нагрузки, приходящейся на число месяцев работы до окончания учебного года и деления полученного произведения на число тех же месяцев (при работе не с первого числа месяца, учитывается неполный месяц).

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

Оплата труда за часы учебных занятий, выполненных при замещении временно отсутствующих работников по болезни или другим причинам, производится за фактические часы замещения, либо замещающему преподавателю изменяется годовая часовая нагрузка, пересчитывается тарификация и формируется новый оклад.

Оплата труда рабочих дней июля и августа производится из расчета, установленного на текущий учебный год оклада.

3.3. Норма часов учебной (преподавательской) работы является расчетной величиной для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного Колледжем объема педагогической работы.

3.4. Педагогическая нагрузка преподавателей оформляется тарификационным списком, составляемым тарификационной комиссией. Объем учебной (педагогической) нагрузки преподавателей утверждается приказом директора Колледжа и является основным документом, регламентирующим работу преподавателя по штатной должности

3.5. Объем педагогической нагрузки (учебной нагрузки) педагогическим работникам по основному месту работы не может превышать 1440 часов в учебный год.

3.6. Объем педагогической нагрузки меньше нормы (720 часов) устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

3.7. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, педагогическая нагрузка преподавателей может быть не равномерной в течение учебного года.

4. ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ФОНД НАДБАВОК И ДОПЛАТ

4.1. Штатное расписание - документ, отражающий структуру колледжа, перечень должностей, численный состав работников и их должностные оклады (унифицированная

форма № Т-2).

4.2. Штатное расписание колледжа формируется директором исходя из принципа достаточности численного состава работников для гарантированного выполнения ими функций, задач и объемов работ в пределах установленной численности, фактических окладов и фонда оплаты труда.

Штатное расписание подписывается директором, главным бухгалтером и утверждается приказом директора.

4.3. Включаемые в штатное расписание фактические оклады работников являются фиксированными должностными окладами за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством, заключен договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.

4.4. Фонд оплаты труда состоит из:

- а) фонда основных (фиксированных) должностных окладов (ставок) работников;
- б) фонда надбавок и доплат.

4.5. Общий фонд надбавок и доплат подразделяется:

фонд надбавок стимулирующего характера;

фонд доплат компенсационного характера

премиальный фонд и фонд материальной поддержки работников.

5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ (ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ) И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

Компенсационная часть заработной платы является переменной частью заработной платы, начисляется за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Компенсационные выплаты должны быть предусмотрены трудовым договором.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, включает в себя:

- доплату при выполнении работником работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей).
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу;

5.1. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выходными называют дни непрерывного отдыха, предоставляемого еженедельно.

Перечень праздничных нерабочих дней на территории РФ установлен ТК РФ. Работа в праздничные (выходные) дни подразумевает обязательную доплату.

В случае привлечения работников к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Оплата за работу в выходные или нерабочий праздничный день в установленном ТК РФ размере производится за фактически проработанные часы.

Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день.

5.2. Оплата труда за совместительство и совмещение

5.2.1. Совместительство – выполнение работником в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Преподавательская работа, выполняемая руководителями любого уровня или иными штатными Работниками в течение времени, свободного от основной работы, должна быть оформлена как внутреннее совместительство (ст. 60.1, ст.282 ТК РФ, пп. “а” п.1 Постановления № 41). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству в соответствии со статьей 284 ТК РФ у одного и того же работодателя не должна превышать в общей сложности половины месячной нормы рабочего времени, т.е. не более 360 часов в год. С Работником оформляется Трудовой договор сроком на один учебный год.

5.2.2. Совмещение - предусматривает возможность поручения работнику выполнения дополнительной работы за дополнительную плату в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором. Поручаемая работнику дополнительная работа может осуществляться:

- по такой же профессии (должности) – путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ;
- по другой профессии (должности) – путем совмещения профессий (должностей);
- по другой либо такой же профессии (должности) – в целях исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (к примеру, на больничном либо в отпуске)
- в связи с вакансией другой должности/профессии

Оплата за совмещение обязанностей отсутствующего работника на время отпуска или болезни может осуществляться в пределах 100% оклада совмещающего сотрудника и в

размерах, установленных отсутствующему работнику постоянных доплат (за расширение зоны обслуживания, за выполнение работ, не входящих в служебные обязанности и т.д.).

В Колледже возможна работа работников по внутреннему совмещению с оплатой до 100% оклада по совмещаемой должности, у преподавателей – по сформированному в зависимости от часовой нагрузки окладу.

Преподавательская работа, выполняемая руководителями любого уровня или иными штатными Работниками в течение установленной продолжительности рабочего дня одновременно со своей основной работой должна быть оформлена как совмещение должностей (ст. 60.2 ТК РФ, пп. "ж" п. 2 Постановления № 41). Условия выполнения дополнительной (преподавательской) работы при совмещении (должностей) устанавливается соглашением сторон. Обязательными условиями соглашения являются: содержание и объем работы; срок совмещения; размер доплаты. Учебная нагрузка по должности «преподаватель» при совмещении не должна превышать 720 часов в год (включая руководство практикой и ВКР).

5.2.3. В Колледже допускается работа сотрудников, основная деятельность которых проходит в других организациях, на условиях внешнего совместительства. Оплата Работников по внешнему совместительству производится за фактически отработанное время, но не более 0,5 ставки.

Сотрудникам, выполняющим работу на условиях совместительства и совмещения, как внутреннего, так и внешнего, могут быть установлены доплаты в общем порядке.

5.3. Помимо общих гарантий и компенсаций, работник имеет право по письменному заявлению на получение денежной компенсации при замене части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет

д) учитывается при определении страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

е) учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате за ежегодные основные

удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с изменениями и дополнениями);

ж) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренном статьей 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (с изменениями и дополнениями) (далее - Федеральный закон N 255-ФЗ).

6. РАСЧЕТ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА

Расчет среднего заработка производится в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 922 от 24.12.2007 года «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

В расчет среднего заработка включаются все виды выплат, предусмотренные данным Положением об оплате труда и материальном стимулировании сотрудников колледжа, за исключением материальной помощи.

При повышении базовой единицы, применяемой для расчета окладов, ставок, производится индексация в следующем порядке:

1. Индексируются оклады, ставки, тарифы, стоимости педагогических часов и все доплаты, установленные в процентном отношении к ним.

2. Не индексируются следующие выплаты:

- стимулирующие надбавки, установленные по отношению к окладам в диапазоне значений, конкретный размер которых устанавливается по итогам работы за месяц (иной период);

- все виды премий;

- доплаты и надбавки, установленные в абсолютных размерах (суммовом выражении).

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании

работников вступает в силу с 01 сентября 2023 года.

7.2. Срок действия настоящего Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников не ограничен до возникновения изменений в законодательстве Российской Федерации и субъекта Российской Федерации, регулирующем правоотношения, связанные с системой оплаты труда работников Колледжа

