

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Фомин Алексей Николаевич
Должность: Директор
Дата подписания: 12.11.2022 09:37:23
Уникальный программный ключ:
f85b65b5e10675c3ba4efc105974e2300810e

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

**Государственное автономное учреждение Пензенской области
«Центр опережающей профессиональной подготовки»**

ПРИНЯТО

протоколом общего собрания
трудового коллектива
государственного автономного
учреждения Пензенской области
«Центр опережающей
профессиональной подготовки»
от «11» января 2022 г. № 5

УТВЕРЖДЕНО

Директор



А.Н. Фомин
«11» _____ 2022 г.



Положение

об оплате труда работников

государственного автономного учреждения Пензенской области

«Центр опережающей профессиональной подготовки»

г. Пенза, 2022

1. Общие положения.

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников Государственного автономного учреждения Пензенской области «Центр опережающей профессиональной подготовки», порядком ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Пензенской области.


1.2. Настоящее «Положение о системе оплаты труда работников образовательных учреждений (далее — Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Бюджетным Кодексом Российской Федерации, положениями приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Законом Пензенской области от 02. 11. 2004 г. № 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Российской Федерации 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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» (с изменениями и дополнениями), «Рекомендациями об условиях труда работников образовательных учреждений» (Приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 г. №АФ-947/96), приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 г. № 216н, «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» от 05.05.2008 г. № 217н, «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» от 29.05. 2008 г. № 247н, «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» от 29.05. 2008 г. № 248н, «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» от 29.12.2007 г. №822, постановлением Правительства Пензенской области от 30.10.2008 г. №736-Пп «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области» (с изменениями), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

оклад (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам — оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного учреждения образования, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня с учетом компенсационных выплат (выплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного

Юрист  Бичков Ю.Н.

характера), доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

компенсационные выплаты — выплаты за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

доплаты за дополнительные виды и объемы работ — доплата за классное руководство, заведование кабинетами, проверку тетрадей и другие виды работы, не входящей в круг должностных обязанностей;

материальная помощь работникам на лечение, в связи с рождением или смертью родственников, в целях социальной защиты работников;

выплаты стимулирующего характера — выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам года.

1.4 Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;

- стажа;

- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);

- специфики работы;

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) осуществление выплат стимулирующего характера.

Со дня вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Оплата работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невывлаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее — МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке), в пределах фонда оплаты труда. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается ~~директором~~ персонально в отношении конкретного работника.

 Ю.Н. Тышков

Персональный повышающий коэффициент устанавливается к окладу (ставке), с учётом его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен на определённый период времени (месяц, квартал, полугодие, год).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) устанавливается работникам в размере до 3,0. Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу даны в приложении № 3.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объёмы работ. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (ставке) определяется путём умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

Выплата персонального повышающего коэффициента может быть отменена (уменьшена) при следующих обстоятельствах:

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей;
- нарушение работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, Устава ГАУ ПО «ЦОПП»;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- отсутствие бюджетных ассигнований.

Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объёмы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или абсолютном размере.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Основные положения

2.1.1. Система оплаты труда включает:

- расчетные должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, стажа, квалификационной категории (коэффициенты квалификации), специфики работы в Учреждении и т.п.;
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объёмы работы;
- материальную помощь;
- выплаты стимулирующего характера;

2.1.2. Система оплаты труда работников ГАУ ПО «ЦОПП» устанавливается коллективным договором (для руководителя – учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, настоящим Положением, с учетом мнения совета трудового коллектива.

 Бляжков Ю. Н.

Порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, премий работникам определяются ГАУ ПО «ЦОПП» самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются Положением, Коллективным договором и (или) иными локальными нормативными актами.

2.1.3. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются ГАУ ПО «ЦОПП» по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням (Приложение № 1), на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание ГАУ ПО «ЦОПП» с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации. Указанные должности должны соответствовать уставным целям ГАУ ПО «ЦОПП» и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.1.4. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда при полностью отработанной за месячный период норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

2.1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.1.6. Оплата труда работников ГАУ ПО «ЦОПП» производится пропорционально фактически отработанному времени.

2.1.7. Фонд оплаты труда работников ГАУ ПО «ЦОПП» формируется на календарный год на основании государственного задания и плана финансово-хозяйственной деятельности на год. ГАУ ПО «ЦОПП» в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры выплат, доплат, премий без ограничения их максимальными размерами.

2.1.8. Прибавление к окладу доплат, выплат и применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2. Повышающие коэффициенты

2.2.1. ГАУ ПО «ЦОПП» в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов (Приложение №2).

2.2.2. Если работник имеет право на повышающие коэффициенты по двум или более основаниям, то при расчете его заработной платы все коэффициенты суммируются. По каждому отдельному основанию выбирается только один, наивысший коэффициент.

2.2.3. Размер заработной платы определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

2.2.4. В отдельных случаях работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента

Юристы  *Бажков Ю.Н.*

к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер доплаты за персональный повышающий коэффициент работника суммируется с минимальным окладом по должности. Размер доплаты за персональный повышающий коэффициент педагогического работника вычисляется по формуле $a=b*c*d$, где a – размер доплаты за персональный повышающий коэффициент педагогического работника, b – персональный повышающий коэффициент, c – количество педагогических ставок педагогического работника, максимум 1,5 ставки, d – оклад педагогического работника.

2.3. Компенсационные выплаты

2.3.1 Размер выплат компенсационного характера определяется ГАУ ПО «ЦОПП» самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

Перечень выплат компенсационного характера работникам ГАУ ПО «ЦОПП» дан в приложении 4.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081). Решение о введении соответствующих выплат принимается директором ГАУ ПО «ЦОПП» в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.3.2 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производится в пределах фонда труда работников.

2.4. Доплата за дополнительные виды и объемы работ

2.4.1. Работникам ГАУ ПО «ЦОПП» устанавливаются доплаты за дополнительные виды и объемы работ, а также за работу, необходимую для осуществления непрерывного функционирования Учреждения, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам.

2.4.2. Размер доплат за дополнительные виды и объемы работ определяется Учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и с разработанным перечнем и размерами доплат за дополнительный объем работы локальными нормативными актами, коллективным договором.

2.4.3. Размер доплат устанавливается в соотношении с коэффициентом от должностного оклада работника либо в абсолютном выражении, в зависимости от выполняемого работником дополнительного вида и объема работы.

2.4.4. Работникам учреждения доплаты могут устанавливаться сроком на месяц, квартал, полугодие или учебный год.

Юрист  Бичков Ю.И.

2.4.7. Доплата за дополнительные виды и объем работы педагогических работников представляет собой коэффициент, который применяется к ставке, исчисленной с учетом, установленного по тарификации объема учебной нагрузки.

2.4.8. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда труда верхним пределом не ограничивается.

2.5. Материальная помощь

2.5.1. При наличии экономии фонда заработной платы работникам ГАУ ПО «ЦОПП» может быть выплачена материальная помощь на основании заявления работника (за исключением случая смерти работника) с приложением подтверждающих документов и локального акта руководителя учреждения.

Материальная помощь оказывается работникам ГАУ ПО «ЦОПП» в следующих случаях:

- смерть сотрудника в период его трудовых отношений с учреждением или его близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети; в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье или наследникам);

- при праздновании юбилея (женщины – 50, 55, мужчины – 50, 60 лет);

- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);

- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

2.5.2. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем ГАУ ПО «ЦОПП».

2.5.3. Выплата материальной помощи производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, при наличии денежных средств.

2.6. Доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.6.1. Доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями вводится для основных педагогических работников взамен ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.6.2. Размер доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в абсолютном выражении и составляет 100 рублей.

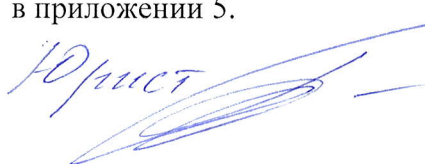
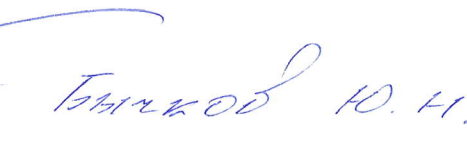
2.7. Выплаты стимулирующего характера

2.7.1. В целях стимулирования работников к качественному выполнению своих должностных обязанностей, а также в целях поощрения сотрудников в ГАУ ПО «ЦОПП» устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем показателей стимулирования работников за высокое качество, интенсивность и объем работы;

- единовременные премиальные выплаты по итогам работы.

Перечень выплат стимулирующего характера работникам ГАУ ПО «ЦОПП» дан в приложении 5.

 —  Юрист — Тимкова Ю.Н.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя ГАУ ПО «ЦОПП» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников и предельными размерами не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на месяц, квартал, полугодие, год в зависимости от качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам, а также в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке), без учета повышающих коэффициентов.

В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- стимулирующие выплаты по итогам работы.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Распределение выплат стимулирующего характера производится следующим образом:

- комиссия по распределению стимулирующих выплат обсуждает предварительное распределение стимулирующих выплат и составляет протокол заседания;
- на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат директор издает приказ о стимулирующих выплатах.

2.7.2. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников ГАУ ПО «ЦОПП», выплачиваются в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются учредителем.

2.7.3. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил поведения;
- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы, несвоевременное выполнение порученного руководителем задания, невыполнение нормированного задания и объема порученной основной и (или) дополнительной работы, наличие у него дисциплинарного взыскания;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие ошибок в ведении документации и др.;
- отсутствие бюджетных ассигнований.

Все случаи изменения выплат стимулирующего характера рассматриваются директором в индивидуальном порядке.

Юрисов  Бичков Ю.И.

3. Единовременные премиальные выплаты по итогам работы

3.1. Средства, полученные путем экономии фонда заработной платы работников ГАУ ПО «ЦОПП», а также средства от приносящей доход деятельности, могут быть направлены на премирование сотрудников.

Премирование направлено:

- на проявление особой ответственности и инициативы, существенно влияющих на повышение качества уставной деятельности учреждения;
- на усиление материальной заинтересованности работников в безупречном выполнении ими трудовых обязанностей.

Общее положение, порядок и условия назначения единовременных премиальных выплат закреплены Положением о премировании работников ГАУ ПО «ЦОПП».

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда

4.1.1. Почасовая оплата труда педагогических работников ГАУ ПО «ЦОПП» применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

часов педагогической работы, выполненных преподавателями сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждении;

преподавательской работы, выполненной преподавателями сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки; приема экзаменов (консультаций).

4.1.2. Работники из числа преподавательского состава, состоящие в штате ГАУ ПО «ЦОПП», могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

4.1.3. Размер оплаты за один час замещения определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной нагрузки (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.1.4. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (студентами) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

При обучении преподавании в ГАУ ПО «ЦОПП» могут применяться следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук - 0,20;

для доцента, кандидата наук - 0,15;

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

Юрист — Бичков Ю. Н.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера ставки по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и служащих. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; имеющих звание «Заслуженный» – в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

4.2. Оплата труда работников не педагогических должностей

4.2.1. Должностной оклад директора ГАУ ПО «ЦОПП» устанавливается Министерством образования Пензенской области в соответствии с Постановлением Правительства Пензенской области, а также коэффициентом уровня управления, устанавливаемого в соответствии с группой по оплате труда учреждения.

4.2.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя.

4.2.3. Оплата труда других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к ПКГ и квалифицированным уровням аналогичных категорий по видам экономической деятельности.

4.3. Учет квалификационной категории работника при работе по должности с другим наименованием

4.3.1 В связи с принятием «Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012-2014 годы», оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории производится за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (Приложение №5).

5. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников ГАУ ПО «ЦОПП»

5.1. Фонд оплаты труда ГАУ ПО «ЦОПП» формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения учащихся в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровня. Фонд оплаты труда работников ГАУ ПО «ЦОПП» формируется на календарный год за счет средств бюджета Пензенской области и внебюджетных источников.

5.2. ГАУ ПО «ЦОПП» самостоятельно устанавливает заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты т. д.) в пределах фонда оплаты труда.

5.3. Планирование фонда оплаты труда осуществляется на основе действующего штатного расписания и тарификационных списков ГАУ ПО «ЦОПП».

5.4. Штатное расписание утверждается руководителем ГАУ ПО «ЦОПП» и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т. д.).

5.5. Численный состав работников ГАУ ПО «ЦОПП» должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, ГАУ ПО «ЦОПП» вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Ю.И. Быхов Ю.И.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение принимается с учетом мнения Совета трудового коллектива ГАУ ПО «ЦОПП» и утверждается приказом директора.

6.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются с учетом мнения Совета трудового коллектива ГАУ ПО «ЦОПП» и утверждаются приказом директора.

6.3. Настоящее Положение принимается на неопределённый срок. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

Юрист



Бычков Ю.Н.