


ПОГОДЖУЮ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Голова ПК  Микола ДЕГТЯРЬОВ

«___» _____ 202__ року

наказ № 20 від 29 березня 2024 року

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ

1. Загальні положення

Положення про оплату праці працівників Чугуєво-Бабчанського лісового фахового коледжу (далі - Коледж) розроблено згідно з:

Законом України від 05.09.2017 № 2145-VIII «Про освіту»;

Законом України від 01.07.2014 № 1556-VII «Про вищу освіту»;

Законом України від 06.06.2019 № 2745-VIII «Про фахову передвищу освіту»;

Законом України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці» (зі змінами та доповненнями);

Постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2001р. №78 «Деякі питання реалізації окремих положень частини першої статті 57 та частини четвертої статті 61 Закону України “Про освіту”» (далі – Постанова №78);

Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002р. №1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (далі - Постанова №1298);

Постановою Кабінету Міністрів України від 30.09.2009р. №1073 «Про підвищення заробітної плати працівникам бібліотек» (далі – Постанова №1073);

Постановою Кабінету Міністрів України від 23.03.2011р. №373 «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» (далі – Постанова №373);

Постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.2016р. №1037 «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (далі - Постанова №1037);

Постановою Кабінету Міністрів України від 03.02.2021р. №67 «Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів освіти» (далі – Постанова №67);

Постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.2021 № 1391 «Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти» (далі – Постанова №1391);

Постановою Кабінету Міністрів України від 12.01.2024 №23 «Деякі питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (далі – Постанова №23);

Наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993р. №102 «Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти» (далі – Наказ №102);

Наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005р. №557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ (далі - Наказ № 557);

Колективним договором між адміністрацією Чугуєво-Бабчанського лісового фахового коледжу (далі ЧБЛФК) та трудовим колективом в особі профспілкового комітету;

Статутом Коледжу;

Положенням про виплату щорічної грошової винагороди за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків педагогічним працівникам ЧБЛФК;

Положенням про преміювання працівників ЧБЛФК;

іншими законодавчими актами.

2. Джерела фінансування

Джерелами фінансування оплати праці працівників Коледжу є кошти загального та спеціального фондів Державного бюджету. Кошти загального фонду державного бюджету визначаються щорічно Законом України «Про державний бюджет» та кошторисом Коледжу, затвердженим Департаментом науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації (далі ДНіО ХОДА). За рахунок коштів загального фонду здійснюється оплата праці працівників Коледжу для виконання державного замовлення згідно з нормативними документами, зазначеними в розділі 1 цього положення, а саме:

- педагогічних працівників;
- адміністративного персоналу, за умови оплати праці віднесеного до педагогічних працівників;
- фахівців та робітників згідно з штатним розписом, затвердженим ДНіО ХОДА.

Кошти спеціального фонду державного бюджету затверджуються в кошторисі Коледжу та формуються за рахунок:

а) платних послуг, які можуть надаватись Коледжем, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 27.08.2010р. за №796 «Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватись закладами освіти, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форми власності» та інших нормативно-правових актів, що регулюють надання платних освітніх послуг у навчальних закладах, у т.ч.:

- за підготовку фахівців за спеціальністю освітньо-кваліфікаційного рівня/освітньо-професійного ступеня,
- здійснення виробничої та господарської діяльності,
- освітні та інші послуги відповідно до законодавства,
- передачу в оренду нерухомості та інших основних засобів;

б) за рахунок власних джерел (благодійних та спонсорських внесків, фінансової підтримки місцевих органів влади, підприємств, установ, організацій та фізичних осіб тощо).

Кошти спеціального фонду, що надійшли від госпрозрахункової діяльності, можуть спрямовуватися на оплату праці, а саме: виплату основної заробітної плати, доплат, надбавок до посадових окладів, премій та матеріальної допомоги працівникам Коледжу.

3. Система оплати праці

Метою запровадження системи оплати праці є мотивація та стимулювання ефективної роботи працівників Коледжу, покращення результатів діяльності Коледжу, підвищення добробуту співробітників.

Правовою підставою організації оплати праці у Коледжі є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, тарифні коефіцієнти, схеми посадових окладів, визначені постановою №1298, наказом №557.

Нарахування заробітної плати працівникам Коледжу здійснюється на підставі табелю обліку робочого часу (типова форма П-5, затверджена наказом Держкомстату України від 05.12.2008 № 489 «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» (далі – Наказ №489), який подається до бухгалтерії Коледжу два рази на місяць для нарахування заробітної плати за поточний період: до 12 та 25 числа кожного місяця.

Заробітна плата працівникам Коледжу нараховується таким чином: за повний робочий місяць встановлюється визначений посадовий оклад за штатним розписом (згідно з наказом директора Коледжу відповідно до посади на підставі Єдиної тарифної сітки, розрядів та коефіцієнтів з оплати праці), а за неповний робочий місяць посадовий оклад ділиться на встановлену норму робочих днів (або годин) у поточному місяці, отриману середньоденну (середньо-годинну) заробітну плату множать на кількість відпрацьованих робочих днів (годин) згідно з табелем обліку робочого часу. Після цього на підставі визначеного розміру посадового окладу працівника можуть виплачуватися доплати надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати.

Навчальне навантаження між викладачами та іншими педагогічними працівниками розподіляється директором коледжу залежно від кількості годин, передбачених навчальними планами, наявності відповідних педагогічних кадрів та інших конкретних умов, що склалися в коледжі.

Робочий час викладача визначається обсягом його навчальних, методичних, наукових і організаційних обов'язків у поточному році, відображених в індивідуальних та комплексних планах роботи.

Обсяг навчальних занять, доручених для проведення конкретному викладачеві, виражений в облікових (академічних) годинах, визначає навчальне навантаження викладача. Академічна година - це мінімальна облікова одиниця навчального часу. Тривалість академічної години в коледжі становить 45 хвилин. Дві академічні години утворюють пару академічних годин та тривають 80 хвилин.

Навчальний рік триває 10 місяців і розпочинається з 01 вересня. Середньомісячна заробітна плата викладачам коледжу визначається шляхом множення годинної ставки викладача на встановлений йому обсяг річного навантаження і ділення цього добутку на 10 навчальних місяців. Викладачам, які приступили до роботи протягом навчального року, середньомісячна заробітна плата визначається шляхом множення годинної ставки цього викладача на обсяг навчального навантаження, що припадає на повні навчальні місяці, які залишились до кінця навчального року, і ділення цього добутку на кількість цих же місяців. Заробітна плата за неповний робочий місяць у цьому випадку виплачується за фактичну кількість годин за годинними ставками. При підвищенні посадових окладів в зв'язку з підвищенням рівня професійної

кваліфікації (категорії) середньомісячна заробітна плата визначається шляхом множення нової годинної ставки на обсяг річного навантаження, встановленого на початку навчального року і ділення цього добутку на 10 навчальних місяців. Години викладацької роботи, виконані понад встановлене річне навантаження, оплачуються додатково за годинними ставками, після виконання викладачем річного навчального навантаження. Ця оплата проводиться щомісячно або в кінці навчального року, відповідно до Наказу №102.

Педагогічним працівникам, які залучаються для проведення платних додаткових освітніх послуг в коледжі, заробітна плата оплачується на загальних підставах за годинними ставками, згідно з Ставкою погодинної оплати праці працівників усіх галузей економіки за проведення навчальних занять, затвердженою Міністерством освіти і науки України (додаток №5 Постанови №1298).

Розмір заробітної плати працівників Коледжу за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, визначений Законом України «Про державний бюджет України».

При обчисленні розміру заробітної плати працівникам Коледжу для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я (за використання в роботі дезінфікуючих засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів; за роботу у важких і шкідливих умовах праці, за результатами атестації робочих місць), за роботу у нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, бухгалтерія проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати.

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

Проведення індексації грошових доходів працівників Коледжу здійснюється в межах затверджених фінансових ресурсів, на підставі постанов Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 №1078 «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення» та від 03.11.2021р. №1141 «Про внесення змін до Порядку проведення індексації грошових доходів населення».

Заробітна плата працівників Коледжу з урахуванням фінансування Головним розпорядником бюджетних коштів виплачується у грошовому виразі двічі на місяць:

- перша половина місяця – до 15 числа, не менше оплати за фактично відпрацьований час за першу половину місяця з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника,

- другу половину заробітної плати - до 30 числа щомісяця.

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Система оплати праці функціонує в межах фонду оплати праці, затвердженого в кошторисі та

плані використання коштів Коледжу, за відповідними бюджетними програмами на календарний рік.

Застосування системи оплати праці передбачає:

- диференційоване підвищення посадових окладів працівників Коледжу відповідно до вимог Законів України, постанов Кабінету Міністрів України та інших нормативно-правових актів;

- застосування системи доплат, надбавок і премій за особливі досягнення в трудовій діяльності;

- надання матеріальної допомоги працівникам Коледжу відповідно до вимог чинного законодавства.

4. Механізм встановлення посадових окладів

Посадові оклади (ставки заробітної плати) працівників Коледжу встановлюються відповідно до Постанови №1298 та Наказу №557 і заносяться в Штатний розпис коледжу за погодженням з ДНіО ХОДА.

Директору Коледжу тарифний розряд встановлюється відповідно до додатка №5 Наказу №557 залежно від кількості студентів, які навчаються у Коледжі.

Посадові оклади заступників директора Коледжу встановлюються на 5% нижче, головного бухгалтера - на 10%, ніж посадовий оклад керівника, визначений за схемою посадових окладів, затвердженими цим наказом.

Посадові оклади фахівців, службовців та робітників Коледжу встановлюються відповідно до додатків 11, 12, 13 Наказу №557 залежно від освіти, присвоєної атестаційною комісією категорії, кваліфікаційного розряду, трудового стажу тощо.

Посадові оклади (ставки заробітної плати) педагогічних працівників та методистів, включаючи сумісників, встановлюються залежно від освіти та присвоєної кваліфікаційної категорії (вища категорія, перша категорія, друга категорія, спеціаліст) за наслідками атестації.

Ставки погодинної оплати праці за проведення навчальних занять встановлюються згідно з наказом директора Коледжу. За наявності відповідних документів, які засвідчують присвоєння вченого звання та наукового ступеня, здійснюється додаткова оплата.

Оплата за проведення атестації випускників, вступних випробувань здійснюється згідно з додатком № 16 Наказу № 557 (зі змінами) у відсотках до окладу (ставки) працівника I тарифного розряду.

5. Доплати до посадових окладів

Доплати до посадових окладів працівникам Коледжу встановлюються наказом директора Коледжу за рахунок коштів загального і спеціального фондів відповідно до Постанови №1298 та Наказу №557 в межах фонду оплати праці, затвердженого в кошторисі та плані використання бюджетних коштів та коштів спеціального фонду Коледжу на календарний рік.

Доплати встановлюються:

1) У розмірі до 50 відсотків посадового окладу у разі:

- виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- суміщення професій (посад);

- розширення зони обслуговування, або збільшення обсягу виконуваних робіт.

Працівникам, які виконують у Коледжі поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, упродовж установленої тривалості робочого часу, проводиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника у розмірі до 50% посадового окладу за основною посадою.

Доплати за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт можуть бути установлені декільком працівникам у розмірі до 50% посадового окладу за основною посадою.

Якщо посадовою інструкцією передбачене виконання обов'язків іншого працівника на час його відсутності, то такі обов'язки належать до його трудової функції і виконуються без видання окремого наказу та без доплати.

Працівнику, який виконує обов'язки (заміщує) керівника, виплачують доплату в розмірі різниці між посадовим окладом керівника без урахування персональних надбавок і його фактичним посадовим окладом (п. 1 Роз'яснення «Про порядок виплати тимчасового заступництва», затвердженого постановою Держкомпраці Ради Міністрів СРСР, Секретаріату ВЦРПС від 29.12.1965 №30/39) у разі, коли працівник, що виконує обов'язки відсутнього керівника і керівника структурного підрозділу, не є його заступником.

Зазначені у цьому пункті види доплат не встановлюються директору Коледжу та його заступникам.

2) За науковий ступінь:

- доктора наук у граничному розмірі 25 % посадового окладу (ставки заробітної плати);

- кандидата наук, доктора філософії у граничному розмірі 15% посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначені доплати встановлюються, якщо діяльність працівників за профілем відповідає науковому ступеню. За наявності у працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем. Відповідність вченого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається директором Коледжу.

3) За використання в роботі дезінфікуючих засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, у розмірі 10% посадового (місячного) окладу.

4) У розмірі до 40% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час за кожну годину роботи з 22 години до 6 години ранку.

5) За вислугу років працівникам бібліотеки, посади яких визначені постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.2005р. №84 «Про затвердження Порядку доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек»:

понад 3 роки - 10%,

понад 10 років - 20%,

понад 20 років - 30% посадового окладу.

6) За класне керівництво у розмірі 20% тарифної ставки (Постанова №1391).

Дозволяється встановлювати доплату за класне керівництво керівним працівникам закладів освіти, які виконують викладацьку роботу в цьому закладі освіти, у разі неможливості покладання обов'язків класного керівника на іншого

педагогічного працівника.

педагогічного працівника.

7) За перевірку зошитів та письмових робіт – 10-20% тарифної ставки (Постанова № 1391), у т.ч.:

мова і література - 20 %, математика - 15%, іноземна мова - 10%, основи креслення – 10%, інженерна графіка – 10%.

8) За керівництво предметними (цикловими) комісіями (Постанова №1391) - 10 % тарифної ставки.

На доплати до посадового окладу мають право як постійні працівники, так і ті, які працюють на умовах сумісництва.

6. Надбавки до посадових окладів

Надбавки до посадового окладу встановлюються наказом директора Коледжу в межах затвердженого фонду оплати праці за рахунок загального та спеціального фондів оплати праці:

1) За вислугу років педагогічним працівникам, перелік посад яких затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 р. №963, у відповідності до педагогічного стажу: понад 3 роки - 10%; понад 10 років - 20%; понад 20 років - 30% посадового окладу (Постанова №78).

2) За спортивне звання «Майстер спорту» - 10% посадового окладу (ставки заробітної плати) (Наказ №557).

Надбавки за спортивне звання встановлюються працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним спортивним званням. За наявності двох або більше звань, надбавки встановлюються за одним (вищим) званням.

3) За престижність праці педагогічних працівників - у граничному розмірі до 30% посадового окладу (ставки заробітної плати), але не менше 5 % (Постанова №373).

4) За вислугу років медичним працівникам (Постанова Кабінету Міністрів України від 29.12.2009 р. №1418 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним, фармацевтичним працівникам і фахівцям з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я»), у відповідності до стажу на відповідних посадах: понад 3 роки - 10%; понад 10 років - 20%; понад 20 років - 30% посадового окладу.

5) Надбавки у розмірі до 50% посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки) (Наказ №557):

- За високі досягнення у праці. Встановлюється працівникам, які якісно і своєчасно виконують поставлені перед ними завдання, кваліфіковано і самостійно (у межах повноважень за посадовою інструкцією) вирішують робочі питання, проявляють ініціативу і творчий підхід до виконання обов'язків за посадою, дотримуються трудової дисципліни.

- За виконання особливо важливої роботи. На термін її виконання з метою стимулювання прискорення її виконання та підвищення якості виконуваної роботи.

- За складність, напруженість у роботі. За виконання працівником більш складної і відповідальної роботи порівняно з іншими працівниками; за обсяг виконуваної роботи, її інтенсивність; за якість і своєчасність виконуваних робіт, творчий підхід при виконанні нових і складних робіт. При цьому враховується кваліфікація працівника, його компетентність, відповідальність, ініціативність, старанність тощо. Надбавка за складність, напруженість у роботі встановлюється працівникові за наказом терміном на рік (або місяць, квартал, півріччя), при

наявності підстав та коштів – виплата надбавки продовжується на наступний термін, згідно з наказом.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50% посадового окладу сукупно.

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються.

б) Надбавка за особливі умови роботи працівникам бібліотеки в граничному розмірі 50% посадового окладу (Постанова КМУ від 30.09.2009 №1073 зі змінами, внесеними Постановою від 25.03.2014 №89).

7. Премії

Преміювання працівників Коледжу здійснюється відповідно до Положення «Про преміювання працівників Чугуєво-Бабчанського лісового фахового коледжу», Постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002р. №1298.

Керівнику надано право затверджувати порядок і розміри преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи.

8. Матеріальна допомога

Матеріальна допомога працівникам Коледжу здійснюється відповідно до Колективного договору між адміністрацією Коледжу та трудовим колективом в особі профспілкового комітету ЧБЛФК.

Директор коледжу має право надавати працівникам коледжу матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення, в сумі не більше ніж один посадовий оклад, крім матеріальної допомоги на поховання, один раз на рік. Виплата допомоги проводиться в межах фонду оплати праці, затвердженого в кошторисі Коледжу. Матеріальна допомога надається за заявою працівника.

Педагогічним працівникам, працівникам бібліотеки та медичним працівникам матеріальна допомога на оздоровлення при наданні щорічної відпустки надається гарантовано.

9. Вирішення спорів з питань оплати праці

Спори з питань оплати праці вирішуються у встановленому законом порядку.

10. Прикінцеві положення

Положення вводиться в дію з моменту його підписання.

Т.в.о. директора
фахового коледжу



Валерій СОЛОДОВНИК