

Согласовано

Утверждаю

На собрании трудового коллектива
колледжа

Директор ГБПОУ

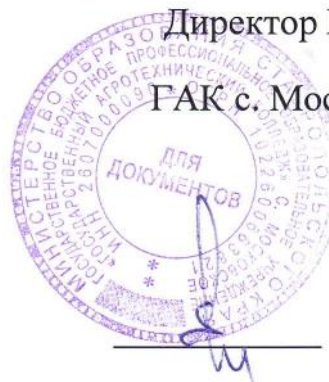
ГАК с. Московское

Протокол № 4 от 21.12.2021г.

Председатель профсоюзного комитета



С. Д. Шуваева



А.Ш. Вайкок

Положение

об оплате труда работников ГБПОУ «Государственный агротехнический колледж» с. Московское с 01 октября 2021 года.

1. Настоящее положение по оплате труда работников ГБПОУ «Государственный агротехнический колледж» с. Московское разработано в соответствии с приказом министерства образования Ставропольского края от 10 ноября 2021 года № 1934-пр о внесении изменений в приказ министерства образования Ставропольского края от 16 августа 2018 г. № 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края» с изменениями, внесенными приказами министерства образования Ставропольского края от 04 февраля 2019 г. N 112-пр, от 23 мая 2019 г. N 794-пр, от 11 сентября 2019 г. N 1365-пр, от 30 сентября 2019 г. N 1459-пр, от 24 января 2020 г. N 42-пр, от 28 июля 2020 г. N 872-пр, от 11 января 2021 г. N 1-пр, от 01 сентября 2021 г. N 1565-пр.

В целях реализации распоряжения Правительства Ставропольского края от 10 сентября 2021 года №355-рп «О мерах по увеличению оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края, а также работников органов государственной власти (государственных органов) Ставропольского края, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих»

2. Система оплаты труда работников колледжа, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Локальные нормативные акты разрабатываются применительно только к работникам колледжа, предусматривают по всем имеющимся в штате колледжа должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников колледжа, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Штатное расписание колледжа утверждается директором колледжа согласованию с министерством образования Ставропольского края и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного государственного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников государственного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам колледжа согласно положения об оплате труда.

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

8. Фонд оплаты труда формируется колледжем на календарный год, исходя из объема размеров субсидий, предоставленных государственным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг

(выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

9. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работникам колледжа может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам колледжа.

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

О введении новых норм труда, изменения в размерах и условиях оплаты труда производятся с обязательным извещением работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

В случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности находящихся на соответствующей территории субъекта Российской Федерации отдельных государственных и муниципальных учреждений за работниками таких учреждений сохраняется заработная плата в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 г. № 316 "Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)".

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

11. Выплата заработной платы только в денежной форме в сроки не позднее 05 числа за расчетный период и 18 числа за отработанную часть месяца.

12. Аванс в счёт заработной платы за первую половину месяца определяется в размере не менее 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, тарифной части заработной платы работника.

13. Выплаты стимулирующего характера всем категориям работников выплачиваются один раз в месяц, не позднее 15 числа следующего месяца

14. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда колледжа, при проведении индексации должностных окладов (тарифных ставок) выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

15. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного Федеральным законом. В соответствии с постановлениям Конституционного Суда в состав МРОТ не включаются выплаты, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, с работой в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных статьей 149 ТК РФ (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).

16. Индексация заработной платы работников колледжа производится в соответствии с нормативными приказами и актами Правительства Ставропольского края.

**Раздел 2. Размеры должностных окладов,
ставок заработной платы работников колледжа**

2.1. Должностные оклады работников колледжа по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностной оклад руководителя колледжа , устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад			
		Группа по оплате труда			
		I	II	III	
1	2	3	4	5	6
1.	Руководитель (директор)	20657			

Примечание :

Руководителю колледжа устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя колледжа и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы руководителя колледжа, его заместителей и главного бухгалтера) (далее - предельная кратность), если иное не установлено настоящим Положением:

Среднегодовое количество обучающихся (человек) в колледже.

Предельная кратность.

1. До 250 включительно до 3,0
2. От 250 до 500 включительно до 3,5
3. От 500 до 1000 до 4,0
4. От 1000 до 2000 до 4,5
5. Свыше 2000 до 5,0

Конкретный размер предельной кратности устанавливается учредителем. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор. В исключительных случаях по решению учредителя руководителю колледжа может устанавливаться предельная кратность в индивидуальном порядке (для вновь созданных организаций, при приостановлении основной деятельности организации в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.) Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя колледжа и среднемесячной заработной платы работников колледжа, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя колледжа и среднемесячной заработной платы работников колледжа определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя колледжа на среднемесячную заработную плату работников колледжа без учета (без учета заработной платы руководителя колледжа, его заместителей и главного бухгалтера). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с 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».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников колледжа учитываются выплаты по основной должности руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве преподавателя; а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в колледже руководителем, определяется при заключении с ним трудового договора, но не может быть более 360 часов в год.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы руководителя, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

Выплаты за участие в реализации грантов осуществляются на основании приказа учредителя».

2.1.2. Должностные оклады заместителей директора, главному бухгалтеру, главному экономисту колледжа устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда.

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад			
		Группа по оплате труда			
		I	II	III	
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель директора по УР	18602			
2.	Заместитель директора по ВР	18602			
3.	Заместитель директора по учебно-производственной работе	18602			
4.	Заместитель директора по связям с производством и ГО	18602			
4.	Главный бухгалтер	18602			
5.	Главный экономист	18602			

2.1.3. Заместителям руководителей, главным бухгалтерам, устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы колледжа, его заместителей, главного бухгалтера, (далее - предельная кратность) в следующем размере:

п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность
-----	--	----------------------

1.	До 250 включительно	до 2,5
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,0
3.	От 500 до 1000	до 3,5
4.	От 1000 до 2000	до 4,0
5.	Свыше 2000 (для профессиональных образовательных организаций)	до 4,5

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников колледжа учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, главного бухгалтера, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве преподавателя; а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров, руководителей филиала сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п./п.	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.		Секретарь учебной части	5510

2.1.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
	1 квалификационный уровень	Диспетчер, техник, лаборант	5944
2.	3 квалификационный уровень	Оператор ЭВМ	6808

2.1.6. Профессиональная квалификационная группа
«Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень		
2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; педагог-психолог; социальный педагог;	7050
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог; методист; мастер производственного обучения;	7500
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания;	8000

2.1.7 Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	3 квалификационный уровень	Заведующая методическим кабинетом	7672
		Заведующий филиалом	8644
		Управляющий учебным хозяйством	12000

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Секретарь-машинистка, комендант	7770
Экспедитор, документовед, архивариус, кассир, паспортист, дежурная по общежитию	5510
Дежурная по учебному корпусу	10000
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	

Инспектор по кадрам, секретарь руководителя	5944
2 квалификационный уровень	
Заведующая складом	6051
3 квалификационный уровень	
Заведующая столовой, началь- ник хозяйственного отдела	6267
Механик	6483
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Без категории: бухгалтер, бухгалтер-калькулятор, специалист по охране труда и технике безопасности, программист, специалист по кадрам,	6808
Юрисконсульт, контрактный управляющий	7024
2 квалификационный уровень	
II категория: бухгалтер, бухгалтер-калькулятор, специалист по охране труда и технике безопасности, программист, специалист по кадрам	7024
3 квалификационный уровень	
I категория: бухгалтер, бухгалтер-калькулятор, специалист по охране труда и	7240

технике безопасности, программист, специалист по кадрам	
Ведущий бухгалтер	7456
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
Начальник отдела	9508
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»	
Библиотекарь	6624
Заведующая библиотекой	7788

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.3.1. Минимальные размеры окладов рабочих колледжа, устанавливаются в зависимости от разрядов и объема выполняемых работ:

Раздатчик нефтепродуктов, пчеловод (внебюджет)	9489
Тракторист, слесарь (внебюджет)	8500
Плотник	7770
Электрик	7770
Рабочий по комплексному обслуживанию территории	7770
Кухонная рабочая	7770
Повар	7770
Слесарь	7770

Слесарь-сантехник	7770
Дворник	4232
Водитель грузового автомобиля	7770
Сторож	4039
Водитель автобуса	6027
Водитель легкового автомобиля	5644
Слесарь по ремонту оборудования	5579
Машинист по стирке	4423
Кладовщик	4232
Оператор котельных установок	4232

2.3.2. К квалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Ставки заработной платы могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

3. Вопрос об установлении конкретному рабочему ставки заработной платы в соответствии с настоящим перечнем решается колледжем самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами колледжа с учетом настоящего

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

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4.1. Работникам государственных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;

до 24 процентов ставки (окладов) за работу в опасных условиях труда.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Работникам, получающим помимо должностного оклада выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные

трудовым договором оплата производится с учетом выплат в двойном размере.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам колледжа, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах колледжа.

3.5.5. Работникам колледжа за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, могут устанавливаться следующие доплаты:

№п/ п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Педагогическим работникам: за классное руководство (руководство группой):	35%
	Денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в группах	5000 руб.
2.	Преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике	15%
3	Иностранному языку, черчению, инженерная графика, техническая механика, физике, химии.	10%
4.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство в методических, цикловых, предметных комиссиях, методических объединениях;	25%
5.	Преподавателям за заведование учебными мастерскими	20%
6.	преподавателям и другим работникам государственных учреждений, где отсутствует должность секретаря или делопроизводителя, за ведение делопроизводства	20%
7.	За работу с архивом государственного учреждения	20%
8.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	15%
9.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми	25%

	хозяйствами)	
10.	Работникам колледжа, при отсутствии должности техника по обслуживанию вычислительной техники, - за обслуживание вычислительной техники (50 процентов за обслуживание 10 и более компьютеров)	50%

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.5.6. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующих размерах.

№п/п	Наименование работ	Размер выплат в % от долж. окл.
1.	За работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности / ИПР и специалистам / выплата производится только по основной должности.	25%
2.	Выплатам работникам, занятым на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.	До 12%
3.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	25%

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается доплата за работу в колледже, расположенных в сельской местности.

1	Директор
2	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
3	Заместитель директора по учебной работе
4	Заместитель директора по связям с производством и ГО
5	Главный бухгалтер
6	Главный экономист
7	Заведующий филиалом
8	Педагог дополнительного образования
9	Социальный педагог
10	Педагог- психолог
11	Педагог-организатор
12	Методист
13	Воспитатель
14	Мастер п/о
15	Преподаватель
16	Руководитель физического воспитания
17	Преподаватель-организатор ОБЖ
18	Секретарь учебной части
19	Диспетчер
20	Техник
21	Оператор ЭВМ
22	Секретарь-руководителя
23	Заведующая складом
24	Заведующая столовой
25	Заведующая библиотекой

25	Заведующая методическим кабинетом
26	Начальник хозяйственного отдела
27	Механик
28	Ведущий бухгалтер
29	Бухгалтер
30	Бухгалтер-калькулятор
31	Библиотекарь
32	Специалист по кадрам
33	Специалист по охране труда
34	Программист
35	Юрисконсульт
36	Контрактный управляющий
37	Управляющий учебным хозяйством

Преподавателям выплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки и фактического времени работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Педагогическим работникам государственных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств бюджета Ставропольского края, устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) из расчета 5 тыс. рублей в месяц .

Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) предоставляются педагогическим работникам колледжа, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств бюджета

Ставропольского края, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более учебных группах.

Разделение ежемесячного вознаграждения за классное руководство, составляющего 5 тысяч рублей на двух и более педагогических работников не предусмотрено.

Классное руководство может возлагаться на воспитателей и других педагогических работников без каких-либо условий, связанных с осуществлением преподавательской работы.

Классное руководство может возлагаться на руководителей, и других работников, ведущих учебные занятия в учебной группе.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в колледже в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников государственных учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей государственных учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям государственных учреждений.

4.2. В колледже устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.
- за сложность и напряженность труда;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- за участие в работе краевой инновационной площадке;

за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 100 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности.

Системой оплаты труда колледжа могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в колледже в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- выплаты педагогическим работникам, впервые получающим высшее педагогическое образование, 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада).

4.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в колледже устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства колледжа (структурного подразделения);
- за подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью колледжа;
- за подготовку, написание и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п. в виде коэффициента или единовременной выплаты);
- за работу по техническому обеспечению учебного процесса в колледже (оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- поощрительная выплата в связи с юбилейными датами;
- за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- в связи с успешным завершением учебного года;
- за подготовку объектов к зимнему сезону;

- за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов, ИИГА;
- за содействие в обеспечении платных образовательных услуг;
- выплата за обеспечение внебюджетной деятельности;
- за интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов;
- за ввод объекта строительства (ремонта, реконструкции) в эксплуатацию;
- выплата за качественное и оперативное выполнение в установленный срок порученного дополнительного объема работ;
- за другие виды выполненных работ, требующих единовременного материального стимулирования (поощрения) работников. При назначении этой выплаты указываются конкретные виды выполненных работ или иные причины ее установления.
- поощрительные выплаты в связи с выходом на пенсию – работникам, проработавшим в колледже не менее 10-ти лет;
- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) 15 процентов от должностного оклада с учетом нагрузки;
- за наличие 2 квалифицированной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности-5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие 1 квалифицированной категории-15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие высшей квалифицированной категории-20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника. При назначении этой выплаты указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления;

4.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются директором колледжа в процентном отношении или в абсолютных размерах к окладам (ставкам) по соответствующим профессионально квалификационным уровням ПКГ в пределах лимитов бюджетных обязательств и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников и выплачиваются в соответствии со штатным расписанием, тарификационным списком и системным показателям.

4.6. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются директором колледжа по системным показателям в соответствии с качеством работы и средств колледжа, направленных на оплату труда и гарантированно выплачиваются в течение всего учебного года. Размеры выплат могут повышаться, понижаться или отменяться решением директора и представлению комиссии по подведению итогов оценки эффективности труда работников.

4.7. Размер стимулирующих выплат работникам по итогам работы устанавливается как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен. Расчет стоимости одного балла осуществляется одинаково для всех работников колледжа.

4.8. Стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы сотрудникам колледжа производятся ежемесячно, не позднее 15 числа следующего месяца, по представлению оценочного листа заместителей директора, руководителей структурных подразделений и утверждаются директором колледжа. Решение о выплате стимулирующего характера за сложность и напряженность труда заместителям директора колледжа, главному бухгалтеру, главному экономисту и другим работникам, подчиненным директору колледжа непосредственно производятся по приказу директора.

Разовая стимулирующая выплата производится за работу, не предусмотренную должностными обязанностями и не включенную в гарантированные выплаты.

4.9. Премирование работников осуществляется на основе Положения «О премировании», утвержденного директором колледжа. Выплаты производятся на основании приказа по колледжу.

4.10. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Раздел 5. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам колледжа.

5.1. При определении должностного оклада руководящих работников (директоров, заместителей руководителя, главного бухгалтера, главного экономиста) учитываются:

группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями ;

5.2. Аттестация педагогических работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

5.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.5. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда работников определены в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации.

5.6. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании,

должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.7. Размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград, ученой степени, право на его изменение возникает при:

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
присвоении почетного звания - со дня присвоения, награждения;
присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников колледжа не вправе:

- а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;
- б) изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых

осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решения об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального образования или высшего образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.9. Руководители организаций проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников организаций несут их руководители.

Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в колледже.

6.1 . Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами учреждения

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.2. Преподавателям общеобразовательных дисциплин , у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года, выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;

заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой;

заработная плата, установленная при тарификации, в размере должностного оклада, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Преподавателям колледжа , у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере должностного оклада, установленного при тарификации.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за 2 месяца.

6.3. Должностные оклады перечисленным ниже работникам устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год – руководителю физического воспитания, преподавателю-организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

6.4. Преподавательская работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в колледже оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя как в основное рабочее время, так и за его пределами.

6.5. Объем учебной нагрузки, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

При установлении преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в колледже его руководителем, определяется Министерством образования СК, а другим работникам, ведущих ее помимо основной работы, – самим колледжем. Преподавательская работа в колледже для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя колледжа по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Министерства образования СК.

6.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, преподаватели, для которых колледж является местом

основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

Преподавателям колледжа, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год в порядке, предусмотренном пунктом 5.5 настоящего приложения.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей колледжа ограничивается верхним пределом – 1440 часов.

6.7. Месячная заработная плата педагогических работников колледжа определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени преподавателя;

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.8. Тарификация преподавателей производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

Установленную таким образом месячную заработную плату преподавателю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

Раздел 7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам.

7.1. Преподавателям колледжа до начала учебного года средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка

определяется путем деления должностного оклада на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

7.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение 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.

7.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленного должностного оклада, а руководящим работникам – должностной оклад с учетом группы по оплате труда руководителя колледжа и квалификационной категории.

7.4. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2-х месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

7.5. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели (спецдисциплин) освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в

случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Порядок уменьшения учебной нагрузки, предусмотренный для преподавателей профтехцикла, на преподавателей общеобразовательных дисциплин не распространяется.

В случае, если преподаватели общеобразовательных дисциплин колледжа в период временной нетрудоспособности были направлены на повышение квалификации или не вели занятий по другим уважительным причинам, для преподавателей обязательным является выполнение годовой суммы часов по учебному плану за вычетом часов, фактически приходящихся на дни и недели отсутствия на работе. При этом установленная преподавателю в начале учебного года месячная заработная плата изменению не подлежит.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 6.4 настоящего приложения.

7.6. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

7.7. В колледже изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в

остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном на начало учебного года.

7.8. Оплата труда мастеров производственного обучения производится по должностным окладам, предусмотренным в разделе 1 настоящего приложения.

7.9. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется образовательным учреждением исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

При неполном объеме учебной нагрузки и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, производится почасовая оплата труда мастеров производственного обучения. Размер заработной платы в этих случаях определяется путем деления месячного должностного оклада мастера производственного обучения на среднемесячную норму рабочих часов и умножения полученной часовой ставки на фактически отработанные часы за 1 месяц.

Мастерам производственного обучения, выполняющим в колледже наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

7.10. В тех случаях, когда преподаватели привлекаются к руководству производственной практикой учащихся, оплата их труда за этот период производится из расчета среднего должностного оклада мастера производственного обучения колледжа, сверх заработной платы за часы теоретических занятий.

Раздел 8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников в колледже применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледже;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

при оплате преподавателей колледжа за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей учреждения, как было указано в пункте 6.1, – путем деления должностного оклада на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

8.2. Руководитель колледжа в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям.

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1	Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях среднего профессионального образования	0,04	0,04	0,03

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

для профессоров кафедры, докторов наук, кандидатов наук - из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «доктор наук и ученое звание «профессор»;

для доцентов кафедры, кандидатов наук - из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «кандидат наук и ученое звание «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «ассистент, преподаватель, секретарь ученого совета – высшее профессиональное образование».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,04 - для профессоров, докторов наук;

0,04 - для доцентов, кандидатов наук;

0,03 - для лиц, не имеющих ученой степени.

В данное положение могут вноситься дополнения и изменения.

