

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ИНГУШЕТИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПОЖАРНО-СПАСАТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

Рассмотрен и одобрен

Советом колледжа

«27» мая 2014 г.

Протокол № 8



УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

М.М.Мархиев

29 2014 г. пр. № 236

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПОЖАРНО-СПАСАТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Пожарно-спасательный колледж» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Постановлением Правительства Республики Ингушетия от 22 мая 2014 № 93 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Республики Ингушетия».

1.2. Положение

- регулирует порядок оплаты труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Пожарно-спасательный колледж» (далее - Колледж);
- определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа за счет средств республиканского бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы руководящих, педагогических и иных работников;
- определяет порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. По инициативе группы работников Колледжа, руководителя Колледжа по согласованию с Советом Колледжа и представительным органом работников Колледжа, настоящее Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации.

1.5. Введение в Колледже новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.6. Система оплаты труда в колледже устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.7. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2. 1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Заработная плата работника Колледжа включает в себя должностной оклад (оклад), ставку заработной платы), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

2.1.1. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается с учетом:

- ♦ единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- ♦ единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- ♦ государственных гарантий по оплате труда;
- ♦ перечня видов выплат компенсационного характера;
- ♦ перечня видов выплат стимулирующего характера;
- ♦ настоящего Положения;
- ♦ мнения представительного органа работников.

В соответствии со статьёй 129 Трудового кодекса Российской Федерации под фиксированными размерами оплаты труда работников, в которые не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей (по должностям служащих) или трудовых обязанностей (по профессиям рабочих) за календарный месяц или единицу времени, следует понимать оклад, должностной оклад или ставку заработной платы, установление которых зависит от категории персонала.

2.1.2. В Положении используются следующие понятия и определения:

руководящие и педагогические работники - работники колледжа, должности которых определены в Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Республики Ингушетия.

иные работники - служащие, учебно-вспомогательный персонал и рабочие, занятые в образовательном учреждении.

стимулирующие выплаты - надбавки и премии, направленные на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих обязанностей.

венном выполнении своих должностных обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, продолжительности работы по профессии. Они делятся на:

стимулирующие надбавки - устанавливаются за качество выполнения программ, планов работ, поручений руководителя и другим показателям и критериям, определяемым приказом руководителя колледжа;

премии - выплаты работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств и т.д., а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов, обязательств.

2.1.3. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников руководящих и педагогических работников устанавливаются руководителем в соответствии с Постановлением Правительства Республики Ингушетия от 22 мая 2014 № 93.

Оплата труда руководящих и педагогических работников образовательных учреждений включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), размер которого определяется в зависимости от образования, квалификации, специфики работы указанных работников, и компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

2.1.4. Изменение должностных окладов (ставок заработной платы) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада (ставки заработной платы);

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа, осуществляющего управление в сфере образования, о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа, осуществляющего управление в сфере образования, ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада (ставки заработной платы) в период его пребывания в ежегод-

ном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада (ставки заработной платы) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.5. Образовательное учреждение:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и другие документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников образовательных учреждений;

- ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки, а также по мере необходимости изменения к тарификационным спискам и штатное расписание образовательного учреждения.

2.1.6. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководящим работникам республиканских учреждений производится по должностным окладам (ставкам оплаты труда) педагогических работников.

2.1.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству (внутреннее совмещение работ), а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.1.10. Повышающие коэффициенты к окладам подразделяются на:

- а) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- б) повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- в) повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени «кандидат наук», «доктор наук», «народный учитель», «заслуженный учитель», «заслуженный тренер», «почетный работник», «заслуженный работник образования», за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, за работу в сельской местности и в районном центре, водителям «за классность».

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного

года. Повышающие коэффициенты к окладу выплачиваются по месту основной работы.

- Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

- Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет работникам, за исключением учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в зависимости от количества лет, проработанных в учреждениях системы образования, а всем работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала - от общего количества лет работы.

Размеры повышающих коэффициентов к окладам за выслугу лет:

- а) при стаже работы от 1 до 3 лет - 0,10;
- б) при стаже работы от 3 до 5 лет - 0,15;
- в) при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,20;
- г) при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,25;
- д) при стаже работы свыше 15 лет - 0,30.

Установление повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет в учреждениях образования производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

- Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

- а) при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;
- б) при наличии первой квалификационной категории - 0,15.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент устанавливается при выполнении работы по профилю, по которой присвоена квалификационная категория, по основной должности работы.

- Работникам учреждений (в том числе руководителям) за наличие ученых степеней, наличие почетных званий, государственных наград устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

- а) за ученую степень «доктор наук» - 0,30;
- б) за ученую степень «кандидат наук» - 0,20;
- в) за звание «народный учитель» - 0,25;
- г) за звание «заслуженный учитель» - 0,20;
- д) за звание «заслуженный тренер» - 0,15;
- е) за звание «заслуженный артист» - 0,10;
- ж) за звание «почетный работник образования» - 0,20;
- з) за звание «заслуженный работник образования» - 0,20.

Повышающий коэффициент к окладу за присвоении званий ученой степени «кандидат наук», «доктор наук» устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

При наличии у работника двух оснований (наличия почетного звания и ученой степени) надбавка к окладу устанавливается по одному из оснований по его выбору.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка к окладу устанавливается за одно почетное звание по его выбору.

- Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:

- а) при изменении ПКГ оплаты труда - согласно дате приказа по учреждению;

- б) при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

- в) при присуждении ученой степени или присвоении звания - с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени (решение о присуждении ученой степени «доктор наук» вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии; решение о присуждении ученой степени «кандидат наук» вступает в силу с даты

принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук).

- Водителям автомобилей учреждений может быть установлен повышающий коэффициент к окладу «за классность» или категорию.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям за «классность»:

водителям, имеющим категорию 1 класса - 0,25;

водителям, имеющим категорию 2 класса - 0,10.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Работникам колледжа устанавливаются к минимальным окладам следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда;

б) выплаты за работу в отдаленных горных районах;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата (надбавка).

2.2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

2.2.4. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

2.2.5. Решения об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, принимаются по результатам проведения аттестации рабочих мест в

соответствии с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы гособразования СССР, утвержденным Приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. № 579.

2.2.6. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин.

2.2.7. Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере 35 процентов часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке Табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

2.2.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

2.2.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам к минимальным окладам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

К ним относятся:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к минимальному окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При премировании учитываются:

- а) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- б) соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- в) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- г) подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- д) личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений, подведомственных министерству;
- е) настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
- ж) способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
- з) умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;
- и) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

2.3.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

2.3.3. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- а) заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

б) руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

в) остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.3.4. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитываются:

а) добросовестное исполнение своих должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны руководителей;

б) достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

в) качество подготовки и проведение важных мероприятий.

г) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

д) организация и проведение мероприятий на повышение авторитета и имиджа учреждения.

е) участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

ж) конкретный размер надбавки определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с нормативными актами учреждения

2.3.5. В колледже устанавливаются следующие критерии оценки труда работников для премирования по итогам работы:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностным инструкциям, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

- выполнение особо важной работы, обеспечивающей функционирование и развитие колледжа, успешное выполнение плановых показателей и нормативов;

- развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;

- ведение методической работы, обобщение и внедрение передового опыта в образовательный процесс, ведение работы по подготовке учебных планов и программ, методических пособий, учебников;

- активная деятельность в общественной жизни колледжа.

2.3.6. Для распределения средств стимулирующего фонда между работниками ГБОУ СПО ПСК в соответствии с критериями эффективности их труда создается комиссия по установлению размеров стимулирующих выплат работникам колледжа (далее – Комиссия). Состав Комиссии утверждается приказом директора колледжа.

В состав Комиссии включаются:

- Директор колледжа;
- заместители директор колледжа;
- главный бухгалтер;
- заведующий хозяйством;
- председатель Совета трудового коллектива;

Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением.

Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников колледжа;
- назначение стимулирующих выплат работникам колледжа..

2.3.7. Материалы по самоанализу своей деятельности представляются работниками в комиссию по распределению стимулирующего фонда ежеквартально до 10-го числа месяца, следующего за последним месяцем отчётного квартала по форме, утверждённой приказом директора колледжа.

2.3.8. Комиссия по распределению стимулирующего фонда ежеквартально до 20-го числа месяца, следующего за последним месяцем квартала обобщает и рассматривает представленные работниками материалы по самоанализу их деятельности, и в соответствии с утверждёнными критериями определяет суммарное количество баллов, набранное каждым работником по итогам квартала для последующей подготовки предложения о размерах доплат конкретным педагогическим работникам за качество обучения и воспитания и доплат другим штатным работникам за эффективность и качество труда в текущем квартале и формирования списка этих работников.

2.3.9. Размер доплат педагогическим и другим штатным работникам, период их действия и список работников, получающих такие доплаты, утверждаются директором колледжа в течение трёх рабочих дней после получения предложения комиссии по распределению стимулирующего фонда о размерах доплат работникам и их списка.

3. Условия оплаты труда руководителя колледжа, заместителей

руководителя и главного бухгалтера

3.1. Оплата труда (заработная плата) руководителя колледжа включает в себя минимальный оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Предельный уровень соотношения минимального оклада руководителя колледжа и среднего минимального оклада всех работников колледжа, определяется в кратном размере от 1 до 3.

Средний минимальный оклад работников колледжа рассчитывается путем деления суммы минимальных окладов по всем должностям (за исключением должностей руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на численность работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), работающих в колледже на момент установления оклада.

Коэффициент кратности устанавливается Учредителем и включается в дополнительное соглашение к трудовому договору с руководителем учреждения. Показатели оценки эффективности и результативности деятельности руководителя колледжа устанавливаются в трудовом договоре. Отчетный период для оценки эффективности и результативности деятельности руководителя не может быть менее одного квартала.

3.2. Должностные оклады заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера колледжа устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.3. Заработная плата заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера состоит из минимального оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. Условия оплаты труда руководителя Колледжа, заместителей и главного бухгалтера определяются Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Республики Ингушетия.

3.5. Оплата труда руководителя Колледжа определяется трудовым договором с учредителем.

3.6. Выплата надбавок, доплат, премий директору Колледжа производится на основании приказа Министерства образования и науки Республики Ингушетия.

3.7. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру производится по должностным окладам (ставкам оплаты труда) педагогических работников.

3.8. Должностные оклады руководящих работников республиканских учреждений, расположенных в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Особенности оплаты труда педагогических работников

4.1.1. Оплата труда штатных преподавателей Колледжа устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

4.1.2. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4.1.3. Размер оплаты труда преподавателей Колледжа определяется с учетом следующих условий:

- ♦ ставки заработной платы, установленной в Колледже для преподавателей;

- ♦ показателей квалификации (стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

- ♦ продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075"О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" объемов учебной (педагогической) работы;

- ♦ порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- ♦ выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- ♦ особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- ♦ настоящего Положения и других локальных нормативных актов Колледжа.

4.1.4. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом

количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

4.1.5. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.1.6. 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) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

4.1.7. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы, установленная преподавателям учреждений среднего профессионального образования, составляет 720 часов в год.

4.1.8. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду;
- методистам, старшим методистам;
- руководителям физического воспитания;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки.

4.1.9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностям режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, утвержденными в установленном порядке.

4.1.10. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов препода-

давательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

4.1.11. При составлении расписаний учебных занятий руководство колледжа обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

4.1.12. Объем учебной нагрузки преподавателей колледжа устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий обучения в колледже.

4.1.13. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю Колледжа с учетом мнения Совета трудового коллектива, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

4.1.14. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (учащихся) и часов по учебным планам и программам.

4.1.15. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

4.1.16. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учреждений среднего профессионального образования ограничивается верхним пределом 1440 часов.

4.1.17. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном п. 4.1.27 настоящего Положения.

4.1.18. Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

4.1.19. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей Колледжа определяется путем умножения часовой ставки

преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

4.1.20. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

4.1.21. 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).

4.1.22. 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.

4.1.23. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы с учетом их квалификации (стажа педагогической работы, квалификационной категории).

4.1.24. 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.

4.1.25. 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 годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

4.1.26. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух 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.

4.1.27. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели 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 пропу-

щенных 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.

4.1.28. 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.

4.1.29. 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 4.1.28 настоящего Положения.

4.1.30. 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.

4.1.31. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп в Колледже, как правило, не производится.

4.1.32. 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 при тарификации на начало учебного года.

4.1.33. За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой тарифной ставки.

4.1.34. Оплата труда мастеров производственного обучения образовательных учреждений производится по должностным окладам, соответствующим их квалификации.

4.1.35. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Количество 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.

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

4.1.37. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников Колледжа применяется при оплате:

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

- ♦ при оплате педагогической работы государственных служащих органов власти, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Колледже за часы педагогической работы на условиях внешнего совместительства;

- ♦ при оплате преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

- ♦ при оплате учебных занятий со студентами и слушателями Колледжа, обучающимися по дополнительным образовательным программам в платных учебных группах (группах, в которых обучение оплачивается за счет средств физических или юридических лиц) и т.п.

4.1.38. Размер оплаты за один час педагогической работы штатных преподавателей Колледжа определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (ставка преподавателя) на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности (72 часа). Оплата за один час педагогической работы применяется для оплаты учебных занятий, проведенных в порядке замены, занятий по дополнительным образовательным программам и т.п.

4.1.39. При оплате преподавателям учебных занятий со студентами Колледжа, обучающимися по дополнительным образовательным програм-

мам, в зависимости от вида дополнительных программ может применяться коэффициент 0,7 к размеру оплаты за один час педагогической работы из средств от приносящей доход деятельности.

4.1.40. Руководитель Колледжа в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Колледже, а также участвующих в проведении учебных занятий (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, руководства дипломными работами, рецензирование и т.д.), устанавливает размеры ставок почасовой оплаты труда.

4.1.41. Размер оплаты одного часа педагогической работы преподавателей - внешних совместителей определяется срочными трудовыми договорами (сроком до одного года) или договором об оказании услуг. Руководитель учреждения самостоятельно в пределах имеющихся средств устанавливает размер почасовой оплаты труда.

4.1.42. Оплата труда в случае замещения 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 (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.1.43. При оплате штатным преподавателям или внешним совместителям часов по дополнительным образовательным программам, курсам повышения квалификации и т.п. в рамках заключенных колледжем договоров, оплата производится в пределах размера стоимости 1 часа, предусмотренного сметой к договору.

4.1.44. Дополнительная значительная по объему работа, не входящая в должностные обязанности, может выполняться преподавателями и другими работниками Колледжа и оплачиваться им на основе гражданско-правовых договоров (об оказании услуг или подряда).

4.1.45. Методистам (старшим методистам), педагогам-организаторам, руководителям физического воспитания; преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности колледжа выплачиваются должностные оклады при продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

4.1.46. Должностные оклады руководителям физвоспитания и преподавателям-организаторам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год. Выполнение

преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

4.1.47. Преподавательская работа руководящих и других работников Колледжа без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным выполняемой преподавательской работой.

4.1.48. Работники Колледжа, не являющиеся штатными преподавателями, могут вести преподавательскую работу. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Колледже его руководителем, определяется Министерством образования и науки, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), — самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в Колледже для указанных работников совместительством не считается.

4.1.49. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.1.50. Предоставление преподавательской работы в Колледже лицам, выполняющим ее помимо основной работы (включая руководителя), а также служащим органов власти, педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения Совета трудового коллектива при условии, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.50. В Колледже устанавливается следующий предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы) для работников, ведущих ее помимо основной работы:

- для заместителей руководителя - не более 360 часов;
- для руководителей служб, заведующих кафедрами (деканами), заведующих отделениями (зам.деканами), педагогов-организаторов отделений - не более 500 часов;
- для иных руководителей структурных подразделений - не более 720 часов.

4.1.51. Руководители образовательных учреждений и их заместители могут иметь учебную нагрузку не более 9 часов. Оплата производится по соответствующей совмещаемой должности преподавателя с учетом компенсационных выплат.

4.2. Порядок и условия выплаты материальной помощи

4.2.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Колледжа на основании письменного заявления работника из экономии фонда оплаты труда по бюджетным средствам и средствам от приносящей доход деятельности.

4.2.2. Материальная помощь может предоставляться:

- ♦ при рождении ребенка работника по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о рождении;
- ♦ в связи со свадьбой работника по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о браке;
- ♦ в случае смерти работника, которая выплачивается одному из родственников по заявлению названного лица и предъявлении копии свидетельства о смерти;
- ♦ в случае смерти близких родственников работника по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;
- ♦ работникам, уходящим на пенсию;
- ♦ в связи со стихийными бедствиями (пожар, аварийных ситуаций) при предъявлении подтверждающих документов;
- ♦ в связи с потребностью в лечении или восстановления здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

4.2.3. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой в календарном году конкретному работнику максимальными размерами не ограничивается.

4.3. Изменение размеров оплаты труда

4.3.1. Изменение размеров минимальных должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов по должности к базовым окладам производится на основании приказа руководителя с отражением в установленном законодательстве порядке указанных изменений в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

4.3.2. Изменение установленных компенсационных и стимулирующих выплат осуществляется в следующем порядке и сроках :

- ♦ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в отделе кадров Колледжа, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера базового оклада (ставки) зара-

ботной платы и с момента оформления протокола Комиссии по установлению выслуги лет;

- ♦ при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- ♦ при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- ♦ при присуждении ученой степени кандидата наук, доктора наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук, доктора наук при условии предоставления работником руководителю колледжа оригинала документа, подтверждающего факт вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук, доктора наук или его нотариально заверенной копии;

- ♦ при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.3. Особенности формирования штатного расписания

4.3.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя.

4.3.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Колледжа.

4.3.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

4.3.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4.3.5. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с Уставом Колледжа.

5. Формирование фонда оплаты труда

5.1. Фонд заработной платы колледжа формируется на календарный год.

5.2. Годовой фонд оплаты труда работников, за исключением педагогического персонала, формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

- а) окладный фонд — 12 минимальных окладов;
- б) выплаты компенсационного характера - 70 % окладного фонда;
- в) выплаты стимулирующего характера - 30 % окладного фонда.

Руководитель колледжа при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами.

5.3. Фонд оплаты труда педагогического персонала рассчитывается по следующей формуле.

$$\Phi_{\text{от}} = (\Phi_{\text{баз.}} + \Phi_{\text{стим.}}), \text{ где}$$

$\Phi_{\text{от}}$ - фонд оплаты труда колледжа;

$\Phi_{\text{баз.}}$ - базовая часть (окладный фонд (12 минимальных окладов), компенсационные надбавки и доплаты, включая повышающий коэффициент (130 % окладного фонда);

$\Phi_{\text{стим.}}$ - фонд стимулирования труда (40 % базовой части).

5.4. При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

- а) численность работников;
- б) оклады по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

5.5. При изменении численности работников в течение года вследствие перехода на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

5.6. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, могут направляться на выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем Положении.

5.7. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере труда.

6. Заключительные положения

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель Колледжа несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Все виды выплат, в том числе определяемые тарификацией или штатным расписанием, могут быть отменены или уменьшены приказом руководителя в случае нерегулярного поступления финансирования или поступления его в уменьшенном объеме.

6.3. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных субсидий и средств от приносящей доход деятельности, могут направляться Колледжем на выплаты стимулирующего характера.

6.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в национальной валюте Российской Федерации (в рублях) через кассу Колледжа или путем перечисления на зарплатные карты банка, обслуживающего Колледж по соответствующему договору.

6.5. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

6.6. Установленные сроки для выдачи: аванса за первую половину месяца - 25 число, заработной платы - 9 число месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его

начала.

6.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

6.9. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

6.10. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

6.11. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей оклада. При невыполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.12. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.13. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.14. В период временного отсутствия руководителя Колледжа решения (приказы) о назначении выплат согласно настоящему Положению подписываются заместителем руководителя, исполняющим его обязанности в соответствии с распорядительным документом.

6.15. Директор Колледжа при установлении заработной платы работникам руководствуются настоящим Положением.

6.16. Директор Колледжа на основании приказов в пределах выделенных бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности самостоятельно устанавливают повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты работникам филиалов Колледжа, производят выплату материальной помощи в размерах и порядке, установленном настоящим Положением.