

**МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ,
ПРОМЫШЛЕННОСТИ
И СВЯЗИ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**



**Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение «Ставропольский
региональный колледж вычислительной техники и
электроники»
(ГБПОУ СРКВТ и Э)**

РАССМОТРЕНО

на общем собрании
трудоого коллектива
протокол № 3 от «31» августа 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ СРКВТ и Э
Г. Г. Агаджанов
«31» августа 2020 года



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА**

2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский региональный колледж вычислительной техники и электроники»

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский региональный колледж вычислительной техники и электроники» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ставропольского края от 20.08.2008 №128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края», приказом министерства энергетики, промышленности и связи Ставропольского края от 26 ноября 2019 г. № 330-о/д «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Ставропольского края, подведомственных министерству энергетики, промышленности и связи Ставропольского края».

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский региональный колледж вычислительной техники и электроники» (далее – колледж).

3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника, обеспечения высокого качества результатов деятельности колледжа, его структурных подразделений.

4. Система оплаты труда работников колледжа включает в себя:
размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников колледжа устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом настоящего Положения.

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 директором по согласованию с

представителями общего собрания трудового коллектива (далее –общее собрание).

5. Штатное расписание колледжа утверждается директором колледжа по согласованию с учредителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором колледжа 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 колледжа, согласованным в установленном порядке.

6. Наименование должностей (профессий) работников колледжа, и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

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

В трудовых договорах или дополнительных соглашениях к ним конкретизируются трудовые (должностные) обязанности работника за календарный месяц либо за установленную норму труда, условия оплаты труда работника, показатели и критерии оценки эффективности труда для осуществления стимулирующих выплат, устанавливаемых в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг (выполняемых работ).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

8. Система оплаты труда в колледже дифференцирована в оплате труда основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала.

К административно-управленческому персоналу относятся работники колледжа, занятые управлением (организацией) оказания государственных услуг (выполнения работ), и работники колледжа, выполняющие административные функции: директор колледжа, заместители директора колледжа, начальник отдела, заместитель начальника отдела, заведующий отделом, заведующий хозяйством, заведующий общежитием, заведующий библиотекой, главный экономист, ведущий экономист, экономист, кассир, системный администратор, юрист-консульт, специалист, ведущий специалист, главный специалист, программист, сурдопереводчик, секретарь руководителя, специалист гражданской

обороны, специалист по кадрам, инспектор по кадрам, комендант, специалист по охране труда, инженер (всех специальностей), врач здравпункта, архивариус, заведующий хозяйством, заведующий столовой.

К основному персоналу относятся работники колледжа, непосредственно оказывающие государственные услуги (выполняющие работы), направленные на достижение уставных целей деятельности колледжа и их непосредственные руководители: преподаватель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-психолог, социальный педагог, лаборант, секретарь учебной части, методист, старший методист, тьютор, педагог-библиотекарь, библиотекарь, руководитель физического воспитания, заведующий отделением (по специальности), руководитель отдела по организации обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, заведующий практикой, заведующий учебной частью, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, учебно-производственной работе.

К вспомогательному персоналу относятся работники колледжа, создающие условия для оказания государственных услуг (выполнения работ), направленные на достижение уставных целей деятельности колледжа: диспетчер образовательного учреждения, техники всех специальностей, слесарь-сантехник, мастер, старший техник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, штукатур, медицинская сестра, повар, дворник, гардеробщик, кастелянша, паспортист, заведующий складом, уборщик территории.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда колледжа не должна превышать 40 процентов от общего фонда оплаты труда.

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда колледжа.

Фонд оплаты труда работников колледжа формируется колледжем на календарный год исходя из объема бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда работников колледжа, предоставляемых колледжу в виде субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет директор колледжа в установленном законодательством порядке.

При наличии экономии средств по фонду оплаты труда колледжа работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных локальными нормативными актами колледжа.

II. Порядок и условия установления должностных окладов, ставок заработной платы

10. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников колледжа приведены в Приложении к настоящему Положению.

11. Должностные оклады заместителей директора колледжа устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда директора колледжа и от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности колледжа.

Порядок отнесения колледжа к группам по оплате труда руководителей устанавливается министерством энергетики промышленности и связи Ставропольского края.

Должностные оклады заместителей директора колледжа устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов директора колледжа.

12. Должностные оклады, ставки заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней.

13. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ.

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

14. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы должностей, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда по решению аттестационной комиссии с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» или профессиональных стандартов.

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.

III. Выплаты компенсационного характера

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

Ставропольского края.

К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда;

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

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и трудовыми договорами

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.

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

16. Выплаты компенсационного характера работникам колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не менее 4-х процентов от ставки (оклада), по результатам специальной оценки условий труда, 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.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда не подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, то указанная выплата отменяется.

Конкретные выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются работодателем в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

17. Размеры выплат компенсационного характера 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).

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

17.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

17.3. 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.

17.4. 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. Выплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальных нормативных актах образовательного учреждения.

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 случаях ухудшения качества работы.

При установлении размера выплаты за совмещение не включаются в выплаты компенсационного характера за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

17.5. 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 руководство группой	35
2.	Педагогическим работникам за руководство методическими, цикловыми, комиссиями, методическими объединениями	15
3.	Преподавателям за заведование учебными мастерскими	20
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	15
5.	Преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике	15
	иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, географии, ОБЖ	10
6.	Работникам государственных учреждений, где отсутствует должность техника по обслуживанию вычислительной техники, - за обслуживание вычислительной техники (50 процентов за обслуживание 10 и более компьютеров) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника	до 50

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

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки и фактического времени работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.	20
2.	За индивидуальное обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	20

17.7. Компенсационные выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, должны производиться сверх минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

IV. Выплаты стимулирующего характера

18. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах по соглашению сторон на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Показатели и критерии эффективности работы устанавливаются с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Основание, периодичность и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются директором колледжа самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных и закрепляются в коллективном договоре, трудовом договоре и дополнительных соглашениях.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора колледжа устанавливаются в размерах не более размеров аналогичных выплат, установленных директору колледжа.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению директора колледжа в пределах фонда оплаты труда.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится в размере не менее 30% базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг планируется по колледжу в целом.

Конкретные размеры и виды стимулирующих выплат для каждого работника устанавливаются в трудовом договоре с каждым работником.

19. В колледже устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;
за осуществление наставничества педагогов со стажем работы менее 5 лет в данной области профессиональной деятельности;

б) за качество выполняемых работ:

за качественное выполнение должностных обязанностей;

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

за наличие квалификационной категории;

за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

в) за стаж непрерывной работы;

г) 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 за качественное выполнение порученной работы;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

20. 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 государственные образовательные учреждения 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 к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов устанавливаются со дня принятия их на работу и выплачиваются в течение трех лет;

работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта колледжа и т.д. - 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в приказе о назначении на должность;

за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения - 35 процентов от должностного оклада;

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;

работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании колледжа - 35 процентов от должностного оклада;

педагогическим работникам колледжа за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - 20 процентов от должностного оклада;

работникам колледжа за личный вклад в общие результаты деятельности колледжа, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий - 25 процентов от должностного оклада;

работникам, ответственным за организацию питания в колледже - 20 процентов от должностного оклада, при отсутствии в штатном расписании должностей, в чьи должностные функции входит организация питания.

работникам, осуществляющим наставничество педагогов со стажем работы менее 5 лет в данной области профессиональной деятельности – до 50 процентов включительно от должностного оклада.

21. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании качества предоставления образовательных услуг в зависимости от результатов и качества работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и колледжа в целом.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты:

а) за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

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.

б) за наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности – 5 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – 15 процентов установленного

должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

в) за качественное выполнение должностных обязанностей и за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания - максимальный размер выплаты не ограничен.

22. Выплаты за стаж непрерывной работы в колледже могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 процентов;

при стаже работы свыше 5 лет – 15 процентов.

В стаж непрерывной работы в колледже включается:

- время работы в колледже;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением колледжем для подготовки и дополнительного профессионального образования;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с колледжем;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются колледжем самостоятельно.

23. Премирование работников производится при наличии экономии фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансового обеспечения.

Работникам колледжа могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за месяц, квартал и календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края – 100 процентов;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками 100 процентов;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – 100 процентов;

- к юбилейным датам образовательного учреждения при достижении позитивных результатов работы государственного учреждения (50, 100 лет) – 100 процентов.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал и календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом эффективности деятельности колледжа, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом колледжа.

V. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

24. Преподавателям 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 месячной ставки заработной платы 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).

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.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленной ставки заработной платы.

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

24.1. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам заработной платы 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 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.

24.2. 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 отпуск, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы 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.

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

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 24.1 настоящего положения.

24.3. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности 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.

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.

24.4. Руководящие работники имеют право выполнять преподавательскую работу в колледже за дополнительную плату в объеме до 360 часов в год. Оплата за часы производится в том же порядке, как и преподавателям.

Заведующие отделениями, методисты, другие работники колледжа имеют право выполнять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в объеме 480 часов. В исключительных случаях, когда по предмету остается незначительное количество нераспределенных часов и не представляется возможным на этот объем найти преподавателя, директор колледжа имеет право устанавливать нагрузку сверх вышеуказанных норм.

Выполнение преподавательской работы вышеуказанными категориями работников может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его

пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

25. Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

преподавательской работы преподавателям за выполнение сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в учреждениях (структурных подразделениях) среднего профессионального образования.

Для преподавателей учреждений среднего профессионального образования размер оплаты за один час определяется путем деления ставки заработной платы на 72 часа.

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

26. Директор 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, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Рекомендуемый размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся в колледже	0,04	0,04	0,03
2.	Слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,08	0,08	0,06

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»;

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.

**Дополнения
следующего содержания (приказ от «08» октября 2020 г. № 161)**

часть 16.1.:

«Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.»;

часть 16.2.:

«Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.».