

СОГЛАСОВАНО:
Первичная профсоюзная
организация
ГБПОУ Республики Марий Эл
«ЙОТСТ»
Председатель

Е.А. Николаева
Протокол №19 от 28.08.2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
директор
организация
ГБПОУ Республики Марий Эл
«ЙОТСТ»

Н.М.Долгорукова
Приказ № 02-01/49а
от 31 августа 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинский техникум сервисных технологий» финансируемых из республиканского бюджета и средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинского техникума сервисных технологий», финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл, (далее – Положение) разработано на основе постановления Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 года № 283, «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл» с последующими изменениями и дополнениями от 27.08.2013 г. № 272 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012 г. №283», постановлением Правительства Республики Марий Эл от 26 сентября 2012 г. № 373 «О повышении размера оплаты труда работников государственных учреждений

Республики Марий Эл работников государственных органов Республики Марий Эл, органов государственной власти Республики Марий Эл, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих» ,Постановление Правительства Республики Марий Эл от 18 декабря 2013 года №395 «О повышении размера оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ГБПОУ Республики Марий Эл «ЙОТСТ» (далее – техникум).

1.3. Положение определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников техникума
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;
- нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок распределения учебной нагрузки в техникуме;
- особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей техникума;
- порядок исчисления заработной платы;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- условия оплаты труда руководителя техникума, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- порядок определения уровня образования;
- порядок определения стажа педагогической работы;

- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Заработная плата работников техникума (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Введение в техникуме новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.7. Системы оплаты труда в Техникуме устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Марий Эл, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Системы оплаты труда работников техникума включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников техникума состоит из базовой (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

2.4. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы:

2.5. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

2.5.1 наличия среднего или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

- среднее профессиональное образование - 1,0;

- высшее профессиональное образование - 1,15;

- кандидат наук - 1,2;

- доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н;

2.5.2 наличия квалификационной категории:

вторая квалификационная категория - 1,2 (до окончания срока ее действия);

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4.

2.6. В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 января 2014 года.

2.7. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

2.7.1 уровня высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

высшее профессиональное образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

Базовые оклады устанавливаются согласно постановления от 31 июля 2012 года N 283о новой системе оплаты труда работников государственных учреждений республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки республики Марий Эл (в редакции постановлений Правительства Республики Марий Эл от 27.08.2013 N 272, от 13.02.2014 N 60, от 20.06.2014 N 313, от 21.11.2014 N 601, от 30.03.2015 N 161)

2.8. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общепрофессиональным должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н.

Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады (ставки) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть – выплаты стимулирующего характера.

2.9. Размер заработной платы работников техникума, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл, состоит из:

- должностного оклада (ставки);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;

2.10. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, программы подготовки специалистов среднего звена углубленной подготовки - 1,15.

III. Компенсационные выплаты.

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (окладам) по занимаемой должности в процентах или в абсолютных размерах.

3.2. К компенсационным выплатам относятся выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

- выплаты работникам, занятым на работе с вредными условиями труда
- при наличии листа аттестации рабочего места – от 4 до 12% должностного оклада;

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

3.3. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В техникуме каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

- за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа - это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Работодатель может привлечь сотрудника к сверхурочной работе только с письменного согласия последнего. Однако законодательно установлены случаи привлечения работника к работе по окончании его рабочего дня и без его согласия ст.97,99 ТК РФ:

- при производстве работ по предотвращению или устранению последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ, направленных на устранение непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также в случаях, связанных с угрозой жизни или нормальным жизненным условиям всего населения или его части.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Руководитель техникума с учетом мнения представительного органа работников учреждения может вводить ненормированный рабочий день с доплатой до 25 процентов должностного оклада (ставки) за отработанное время для водителей легковых автомобилей, при условии не предоставления отпуска за ненормированный рабочий день.

3.6. Водителям легкового автотранспорта устанавливается доплата за классность (за исключением водителей автобусов и специальных автомобилей, занятых перевозкой детей) в следующих размерах: водителям 2 класса - 10 процентов, водителям 1 класса - 25 процентов оклада (ставки) за отработанное время.

3.7. Работникам техникума, занимающим должности рабочих и водителей автотранспортных средств, могут устанавливаться доплаты в размере до 50 процентов должностного оклада (ставки) за профессиональное мастерство.

3.8. Компенсационные выплаты производятся за:

- совмещение профессий (должностей) - до 75% должностного оклада или в суммовом выражении;

- расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ - до 75% процентов должностного оклада или в суммовом выражении;

- доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей – до 75% процентов должностного оклада или в суммовом выражении;

- выполнение обязанностей временно отсутствующих работников – до 90% должностного оклада или в суммовом выражении;

3.9. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям: осуществление функций классного руководителя; проверка письменных работ обучающихся, определенных образовательными программами учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, иных видов учебной деятельности в соответствии с утвержденным учебным планом техникума; осуществление работ в качестве руководителей и организаторов пунктов проведения экзаменов, членов государственных экзаменационных комиссий, предметных комиссий, конфликтной комиссии; выполнение функций председателей и членов предметных жюри всероссийской олимпиады школьников; проведение консультаций (дополнительных занятий) с обучающимися сверх часов утвержденного учебного плана образовательной организации; заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при образовательных организациях; руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями.

3.10. Выплаты за осуществление внеаудиторной деятельности работников по следующим направлениям:

- руководство группой – до 15 % должностного оклада

- проверка тетрадей – до 15% от количества педагогических часов;
- заведование кабинетами, лабораториями – до 15 % должностного оклада
- руководство цикловыми методическими комиссиями – до 15 % должностного оклада.
- иные выплаты

3.11. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

IV. Стимулирующие выплаты

4.1. К стимулирующим выплатам относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 75%; выплаты за качество выполняемых работ до 75%; выплаты за стаж работы; премиальные выплаты по итогам работы.

4.2 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов в организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения. Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетные звания, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах.

4.4. За наличие почетного звания:

"Заслуженный учитель Российской Федерации" - до 2 000 рублей;
"Народный учитель Республики Марий Эл" - до 1 500 рублей;
"Заслуженный работник образования Республики Марий Эл" - до 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания. Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

4.5. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

Нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Отличник начального профессионального образования", "Отличник среднего профессионального образования" - до 500 рублей. Работникам учреждений, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

4.6. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательном учреждении:

от 1 года до 10 лет – до 5 процентов;

от 10 до 20 лет – до 10 процентов;

свыше 20 лет – до 15 процентов.

4.7. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на

срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

4.9. Надбавки, указанные в подпунктах 4.4,4.5,4.6, выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

4.10. Настоящее положение распространяет свое действие на административно-управленческий персонал, преподавательский состав, мастеров производственного обучения и других штатных работников техникума.

4.11. Фонд материального стимулирования формируется за счет:

- средств бюджета Республики Марий Эл;
- экономии фонда оплаты труда;
- доходов учебно-производственной деятельности учреждения;
- внебюджетных поступлений от платных образовательных услуг населению;
- спонсорской помощи предприятий, организаций и физических лиц;
- прочих поступлений.

4.12. Премии по итогам работы.

Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения. Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.13. Для рассмотрения вопросов о премировании работников приказом директора создается комиссия, состоящая из представителей администрации, руководителей структурных подразделений и председателя профсоюзного комитета.

4.14. Комиссия устанавливает выполнение показателей премирования по каждому работнику в отдельности согласно Положения «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда».

4.15. Предложения комиссии рассматриваются на расширенном заседании администрации и утверждаются приказом директора техникума.

4.16. Работники, имеющие нарушения трудовой дисциплины, повлекшие за собой дисциплинарные взыскания, не премируются за отчетный период.

4.17. Порядок оказания материальной помощи работникам техникума:

4.17.1. Выплата материальной помощи производится на основании личного заявления работника и приказа директора с учетом конкретных условий.

4.17.2. Выплата материальной помощи к отпуску сотрудников производится по решению руководителя за счет экономии бюджетных и внебюджетных средств, направленных на оплату труда.

4.17.3. Для поддержания социальных гарантий выплаты материальной помощи производятся согласно коллективному договору

4.17.4. В случае затруднительного материального положения сотрудника материальная помощь может быть оказана по решению руководителя за счет экономии бюджетных и внебюджетных средств, направленных на оплату труда.

4.18. Надбавки и доплаты.

а) за высокие результаты в работе – по соглашению сторон;

б) за передовые методы в работе – по соглашению сторон;

- в) за особо важные работы – по соглашению сторон;
- г) за срочные работы – по соглашению сторон;
- д) за особые заслуги – по соглашению сторон;
- ж) другие.

4.18.1 Премии по итогам работы.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления техникумом, предусмотренный Уставом образовательного учреждения, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения представительного органа работников учреждения на основании оценки соответствия фактически достигнутого качества и результативности выполненных работ работниками государственных образовательных учреждений в соответствии с Приложением.

Размер премии конкретному работнику определяется в соответствии с Порядком оценки и стимулирования за качество и результативность выполненных работ согласно приложения и приказа по техникуму.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах образовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится образовательным учреждением не реже одного раза в полугодие.

Экономия средств по оплате труда, полученная в ходе исполнения сметы доходов и расходов техникума на текущий год, направляется на дополнительные стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество предоставляемых образовательных услуг, премирование за выполнение особо важных и сложных заданий, установление надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет, оказание материальной помощи.

4.19. Иные надбавки и доплаты.

Работникам техникума могут устанавливаться иные надбавки и доплаты в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда.

Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом настоящего Положения и действующим законодательством доплаты и надбавки к ставкам заработной платы (окладам) предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты и надбавки исчисляется из ставки (оклада) без учета других надбавок и доплат.

4.20. Указанные выше надбавки и доплаты выплачиваются при наличии экономии Фонда оплаты труда и финансирования.

V. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок распределения учебной нагрузки в образовательных учреждениях

5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников государственных 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.

720 часов в год - преподавателям профессионального образовательного учреждения.

Учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем техникума с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения

ее объема на новый учебный год в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же государственном образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же государственном образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя государственного образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения Министерства образования и науки Республики Марий Эл.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

5.2. Должностные оклады других работников, в том числе руководителей государственных образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

VI. Порядок исчисления заработной платы

6.1. Месячная заработная плата преподавателей техникума определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата преподавателей за работу осуществляемую на условиях совместительства;

преподавателей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

6.3. Тарификация преподавателей производится один раз в год, в случае, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то отдельно по полугодиям.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

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).

6.4. 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.

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

6.6. При повышении ставки заработной платы в связи с увеличением стажа педагогической работы, получением образования или присвоением квалификационной категории 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.

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

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.

6.8. 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 так далее), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на одну десятую часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

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.

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

6.9. 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 так далее), 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.

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

В случае если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

6.11. В техникуме тарификация преподавателей производится в учебном году на начало учебного года.

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

6.13. Оплата труда мастеров производственного обучения техникума производится по должностным окладам, соответствующим их квалификации.

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.

Мастерам производственного обучения, выполняющим в том же государственном образовательном учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой вакантной должности мастера

производственного обучения (полностью или частично), или в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников техникума применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные преподавателями с обучающими или студентами на дому, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе

и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

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

VIII. Порядок определения уровня образования/

8.1. Уровень образования педагогических работников и работников, занимающих должности специалистов при установлении ставок (окладов) заработной платы определяется на основании дипломов и других документов о соответствующем образовании специальности.

8.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются для педагога-психолога.

8.3. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление ставок заработной платы (окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

8.4. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, справки об окончании трех полных курсов высшего учебного заведения педагогического профиля и приравненных к нему учебных заведений не даёт права на установление ставок заработной платы (окладов), предусмотренных для лиц, имеющих полное высшее образование.

IX. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Штатное расписание техникума ежегодно утверждается руководителем.

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

9.3. Особенности формирования штатного расписания:

Особенности формирования штатного расписания техникума, учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждениях дополнительного образования детей.

В учреждениях предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического персонала, инженерно-технического, учебно-вспомогательного, производственного прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала (кроме преподавателей) составляется по всем структурным подразделениям учреждения (отдел, отделение, вычислительный центр и другие) в соответствии с уставом учреждения.

9.4. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в

образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.5. Преподавательская работа руководящих и других работников в техникуме без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия директора.

9.6. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок с информацией о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

9.7. Заработная плата работнику перечисляется на банковскую карту или выдается в кассе техникума, либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается Федеральным законом или трудовым договором.

X. Оплата служебной командировки

При направлении работника в служебную командировку гарантируется сохранение места (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. При этом расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы работника и фактически отработанного им времени.

XI. Оплата труда от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности

11.1. Доходы, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, реинвестируются внутри техникума и направляются на непосредственные нужды обеспечения, развития и совершенствования образовательного процесса, в т.ч. на заработную плату инженерно-педагогического персонала, премирование, надбавки, доплаты работникам техникума в (административно-управленческому персоналу - в размере не более 50% от фонда оплаты педагогических часов по тарификации, согласно сметы и калькуляции, на основании приказа руководителя и штатного расписания структурного подразделения). ФОТ от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности составляет не более не более 50% всех поступлений.

11.2. Оплата труда преподавателей в структурных подразделениях техникума (оказание платных образовательных услуг населению), привлекаемых на работу на условиях почасовой оплаты, договоров подряда и других форм, производится по утвержденным в техникуме (или согласованным с заказчиком) почасовым ставкам, если средства получены за счет бюджетных источников и внебюджетных средств.

XII. Порядок выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается два раза в месяц: за первую половину – 20 числа текущего месяца, за вторую половину – до 10 числа следующего месяца (согласно финансированию).

Бывшим работникам техникума - пенсионерам – может быть оказана материальная помощь по приказу директора из расчета до 3000 в исключительных случаях до 5000 рублей в год на одного человека за счет внебюджетного фонда (при наличии экономии фонда оплаты труда вне бюджетных средств).

Изменение и пересмотр оплаты труда производится в сроки, определенные Постановлением Правительства Республики Марий Эл и вышестоящей организацией.

ХIII. Ответственность

Ответственность за своевременную выплату заработной платы, правильность ее начисления несут директор и главный бухгалтер техникума.
