

СОГЛАСОВАНО

С профсоюзной организацией

Протокол № _____

от « ____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора колледжа

№ _____ « ____ » _____ 20 ____ г

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Государственного бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования Республики Марий Эл

«Торгово-технологический колледж»

Йошкар-Ола
2013

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Марий Эл №283 от 31.07.2012г. «О новой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл», Постановлением правительства Республики Марий Эл № 272 от 27 августа 2013г. « О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012г. № 283».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников и определяет:

- минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- вопросы оплаты труда педагогических работников и руководителей структурных подразделений;

- порядок и условия почасовой оплаты труда;

- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности колледжа, его структурных подразделений. Установление к основной (базовой) заработной плате стимулирующих надбавок и доплат, повышающих коэффициентов, процентов и т.п. относительно к доходам колледжа от средств, полученных от предпринимательской и иной при-

носящей доход деятельности, призвано способствовать увеличению дохода и на его основе обеспечить рост заработной платы и развитие ресурсной базы учебного заведения.

1.4. Положение вступает в действие с 01.09.2013 года. По инициативе группы работников колледжа, профсоюзного комитета, директора, по согласованию с собранием трудового коллектива колледжа Положение (его отдельные пункты) может быть изменено.

1.5 . Заработная плата работников колледжа (без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная заработная плата работника колледжа, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.7. Выплата заработной платы работникам колледжа производится 2 раза в месяц: до 10 числа и 20 числа (аванс) каждого месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями этот срок может быть перенесен. Расчет увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется за три дня до даты увольнения и начала отпуска. За своевременную выплату и правильное исчисление работникам колледжа заработной платы в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением ответственность несут директор колледжа и главный бухгалтер.

1.8. Доходы, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, реинвестируются внутри колледжа и направляются на непосредственные нужды обеспечения, развития и совершенствования образовательного процесса, в т.ч. на заработную плату инженерно-педагогическому коллективу, выплаты стимулирующего характера, премирование, надбавки и доплаты ра-

ботникам колледжа. ФОТ от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности определяется планом финансово-хозяйственной деятельности и составляет не более 45% всех поступлений. Не менее 55 % доходов идет на формирование фонда производства, материально-технического и социального развития колледжа, укрепление связей с предприятиями и учреждениями, в том числе зарубежными.

1.9. Введение в колледже новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством, и иными актами, содержащими нормы трудового права.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1 Оплата труда работников колледжа устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2 При оплате труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1.3 При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

2.1.4. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается и применяется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;

- 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.

2.1.5. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.1.6. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей частей.

2.1.7. Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты; стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

2.1.8. Размер заработной платы работников учреждений состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

2.1.9. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем умножения базовых ставок (базовых окладов), уста-

новленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

2.1.10. Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.1.11. 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 сентября 2013 года.

2.1.12. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н:

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

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

2.1.15 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 - наличие квалификационной категории:

- вторая квалификационная категория - 1,2 (до окончания срока ее действия);
- первая квалификационная категория - 1,3;
- высшая квалификационная категория - 1,4.

2.1.16. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от уровня высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

- высшее профессиональное образование - 1,15;
- кандидат наук - 1,2;
- доктор наук - 1,25.

С учетом специфики работы (колледж - инновационное УЗ) к педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений применяется повышающий коэффициент -1,15.

2.1.17. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд	2 968
2 разряд	3 180
3 разряд	3 286
4 разряд	3 498
5 разряд	3 710
6 разряд	3 922
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд	4 452

2.1.18. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым 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.

2.1.19. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

2.1.20. За часы учебной нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно квалификации преподавателя по гражданско-правовому договору (договору оказания услуг по обучению).

2.1.21. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледж, а также участвующих в проведении учебных занятий, воспитательных мероприятий размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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;

- за работу в ночное время с 22.00 до 6.00 в размере не ниже 35% часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время, в выходные и праздничные дни – в двойном размере;

- 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).¹

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:

- 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 функциониро-

¹ Примечание. Согласно ст. 99 ТК РФ работодатель обязан вести точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника: законодательно установлено, что продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

вание 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.

Работодатель при привлечении сотрудников к сверхурочной работе обязан оплачивать ее или по желанию сотрудника вместо повышенной оплаты труда предоставить дополнительный отпуск. Сверхурочная работа оплачивается в следующем порядке (ст. 152 ТК РФ):

- за первые два часа - не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за такую работу могут быть определены в коллективном или трудовом договорах. Также может быть предоставлен дополнительный отпуск вместо повышенной оплаты труда. Дополнительный отпуск не может быть меньше по времени, чем время, отработанное сверхурочно.

3.3. Работникам колледжа в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты (приказ 110- О/Д).

3.4. Водителям легкового автотранспорта устанавливается выплата за ненормированный рабочий день с доплатой до 25 процентов оклада (должностного оклада) за отработанное время.

3.5. Работникам колледжа, занимающим должности рабочих и водителей автотранспортных средств, устанавливаются выплаты в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) за профессиональное мастерство.

3.6. Компенсационные выплаты производятся за:

- совмещение профессий (должностей) - до 100% должностного оклада;
- расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ - до 100% процентов должностного оклада;
- выполнение обязанностей временно отсутствующих работников – до 90% должностного оклада;

3.7. 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 20% должностного оклада
- руководство цикловыми методическими комиссиями – 1800 рублей;
- заведование лыжной базой - до 30% должностного оклада
- иное – до 50% должностного оклада

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

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовыми договорами.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - до 150% к должностному окладу (Приложение № 6);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам года (Приложение № 3).

4.2. Размер выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

4.3. Выплаты за качество устанавливаются работникам, имеющим почетное звание:

"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.

знаки отличия:

«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.

4.4. Выплаты за стаж работы устанавливаются:

- 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 5 лет – 5%;

от 5 до 10 лет – 10%;

от 10 до 15 лет – 15%;

от 15 до 25 лет – 20%;

от 25 лет до – 30%

Стаж педагогической работы определяется в порядке согласно Приложению N 1 к настоящему Положению.

4.5 Педагогическим работникам, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) 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 высшего или среднего специального учебного заведения.

5. Премии по итогам работы

5.1. 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 и локальным нормативным актом учреждения.

5.2. Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится директором колледжа в соответствии с локальным нормативным актом колледжа на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

5.3. Премирование работников осуществляется на основании Положения о премировании (Приложение № 3 к настоящему Положению).

6. Оплата труда педагогических работников

6.1. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

6.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

6.3. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в колледже руководителем учреждения, определяется Министерством образования и науки Республики Марий Эл, других работников, осуществляющих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - директором колледжа. Преподавательская работа в колледже для указанных работников совместительством не считается.

6.4. Педагогическая (преподавательская) работа директора по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству могут иметь место только с разрешения министерства.

6.5. Верхнего предела объема педагогической (преподавательской) работы, который может быть установлен преподавателям и другим педагогическим работникам в том же учреждении, не установлено.

6.6. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану программам и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

В случае, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификационный список составляется отдельно по полугодиям.

6.7. Для преподавателей 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.

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

6.9. Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

6.10. 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.

6.11. Часы преподавательской работы, выполненные 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.

6.12. 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 только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

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.

6.13. В 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.

6.14. 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.

6.15. Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

6.16. 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.

6.17. 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-либо 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.

6.18. При изменении должностного оклада преподавателя в связи с получением образования или присвоением квалификационной категории средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

6.19. Оплата труда мастеров производственного обучения производится в размере должностных окладов по ПКГ. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется в соответствии с типовым положением об образовательном учреждении СПО и иных нормативных правовых актов.

6.20. 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 том числе в связи с времен-

ным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры дополнительных выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6.21. При выполнении мастером производственного обучения учебной работы сверх должностных обязанностей может производиться почасовая оплата за фактически отработанные часы за календарный месяц, исходя из должностного оклада соответствующей профессионально квалификационной группы и порядка формирования оклада по соответствующей должности.

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

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется:

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

- за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

7.2. 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.

7.3. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

7.4. 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.

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

Ставки почасовой оплаты определяются путем умножения минимальной базовой ставки (оклада) по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда для следующих категорий высококвалифицированных специалистов :

- профессор, доктор наук - 0,06;
- доцент, кандидат наук - 0,04;
- лица, не имеющие ученой степени, - 0,03.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

7.6. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; лиц, имеющих почетное звание "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Штатное расписание колледжа ежегодно утверждается директором и согласовывается с министерством.

8.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выпол-

няющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены директором колледжа на соответствующие должности.

8.3. Преподавательская работа руководящих и других работников в колледже 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.

8.5. 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.

8.6. Заработная плата работнику перечисляется на банковскую карту или выдается в кассе колледжа, 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.

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

8.8. Бывшим работникам колледжа – пенсионерам – может быть оказана материальная помощь по приказу директора из расчета до 2000 рублей в год на одного человека.

9. Заключительное положение

9.1. Приложения №№ 1- 6 являются неотъемлемой частью настоящего Положения.