Приложение № 3
к коллективному договору

Согласовано:
Председатель профкома
_____Л.Н. Кузнецова

10 февраля 2023 г

Утверждаю
Директор ГБПОУ КК ГСТ
_____А.В.Рыбин

10 февраля 2023 г

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и премировании работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Гулькевичский строительный техникум»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении отраслевой системы оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Гулькевичский строительный техникум» (далее - техникум) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами:

Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572 - КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»

постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников техникума, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

Положение устанавливает единые принципы оплаты труда работников Техникума.

1.3. Положение включает:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя техникума.

2. Условия и порядок оплаты труда

2.1. Отраслевая система оплаты труда работников техникума включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Краснодарского края, а также настоящим Положением.

2.2. Оплата труда работников Техникума устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимального оклада (должностного оклада), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

2.3. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено Федеральным законом, иными нормативными актами российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

2.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.6. Месячная заработная плата работников техникума, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

2.7. Оплата труда работников техникума производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

2.8. На основе расчетов, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ) с учетом сложности и объема выполненной работы и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор техникума самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

2.9. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.10. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.11. Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей техникума предусмотрены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.12. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников техникума устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.13. Порядок и условия почасовой оплаты работников Техникума устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. В целях совершенствования оплаты труда работников техникума, обеспечивающего повышение уровня оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда устанавливаются стимулирующие выплаты.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам техникума с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы индивидуально для каждого работника.

Доплаты стимулирующего характера определяются и выплачиваются в пределах имеющихся средств, выделенных техникуму на оплату труда.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с временным отсутствием работника (вакансия), в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам (отпуск без сохранения заработной платы), направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2. Работникам техникума может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается по приказу директора техникума на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.3. **Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы** может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем техникума персонально в отношении конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен в размере до 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается по следующим показателям:

3.3.1. Уровень профессиональной подготовленности.

3.3.2. Сложность, важность выполняемой работы.

3.3.3. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.3.4. Ответственное отношение к своим обязанностям.

3.3.5. Результативность проведения военизированных мероприятий, участие в гражданско-патриотическом воспитании обучающихся.

3.3.6. Стабильно высокие показатели результативности работы.

3.3.7. Результативность проведения мероприятий, направленных на профилактику правонарушений и пропаганду здорового образа жизни.

3.3.8. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности техникума.

3.3.9. Развитие социального партнерства.

3.3.10. Систематическое использование современных образовательных технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования,

новых форм организации учебного процесса.

3.3.11. За качественно проведенную работу по профориентации (по результатам набора).

3.3.12. Молодому специалисту.

3.3.13. Наставнику молодого специалиста.

3.4. **Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию** устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности:

Квалификационная категория	Повышающий коэффициент, (%)
Наличие высшей квалификационной категории	0,15 (15%)
Наличие первой квалификационной	0,10 (10%)
* Повышающий коэффициент за квалификационную категорию применять: - пропорционально объему педагогической учебной нагрузки (педагогической работы); - остальным работникам от должностного оклада (ставки) по основной должности	

3.5. **Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание** устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, по профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Наименование	Повышающий коэффициент
Заслуженный учитель РФ Заслуженный учитель Кубани, Почетный работник сферы образования РФ Кандидат наук Ученая степень доктора наук	0,075 (7,5%)
*Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание применять: - пропорционально объему педагогической учебной нагрузки (педагогической работы) –остальным работникам от должностного оклада (ставки)	

Стимулирующая надбавка за почетное звание, ученую степень может быть применена только по основной должности работника.

3.6. **Стимулирующая надбавка к должностному окладу за выслугу лет.**

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Стаж работы	Размер надбавки, (%)
При стаже непрерывной работы от 1 до 5 лет	5%
При стаже непрерывной работы от 5 до 10 лет	10%
При стаже непрерывной работы от 10 лет	15%
*Повышающий коэффициент за выслугу лет применять: - пропорционально объему педагогической учебной нагрузки (педагогической работы); - остальным работникам от должностного оклада (ставки) по основной должности	

Стимулирующая надбавка за выслугу лет может быть применена только по основной должности работника. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается по приказу директора. По мере необходимости пересматривается отделом кадров.

3.7. **Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.**

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Указанная надбавка максимальным размером не ограничивается.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам техникума устанавливается:

3.7.1. За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения.

3.7.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе.

3.7.3. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).

3.7.4. За сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям).

3.7.5. За сложность и напряженность выполненной работы преподавателям:

№ п/п	**Виды работ**	**Размер доплат, (%)**
1	Заведование лабораторией, мастерской	15% от должностного оклада
2	Заведование кабинетом	15% от должностного оклада

3	Заведование учебно – методическим объединением	20% от должностного оклада
4	Кураторство	Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции куратора группы в одной группе составляет 4000 рублей в месяц. Стимулирующая выплата педагогическим работникам, выполняющим функции куратора группы двух и более учебных групп устанавливается за выполнение этих функций в каждой группе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.
5	Проверка письменных работ по математике	15% от нагрузки преподавателя
6	Проверка письменных работ по русскому языку и литературе	20% от нагрузки преподавателя

3.7.6. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

3. Порядок начисления и условия выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работы).

Условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.2. Оплата труда работников техникума, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

-за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

-за совмещение профессий (должностей);

-за расширение зон обслуживания;

-за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работ, определенной трудовым договором;

-за работу в ночное время;

-за работу в выходные и праздничные дни;

-за сверхурочную работу;

-за кураторство педагогическим работникам, осуществляющим кураторство в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций куратора в одной группе за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, составляет 5000 рублей в месяц и осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции куратора, установленной за счет средств краевого бюджета.

Денежное вознаграждение педагогическим работникам, выполняющим функции куратора в двух и более группах, выплачивается за выполнение этих функций в каждой группе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

4.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - 20%.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объеме дополнительной работы.

4.6. Доплата за увеличение объема или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра - в размере 35 % должностного оклада *(п.5.2.7.Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства*

образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022-2024 годы).

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производиться работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ в размере не менее чем двойной ставки.

4.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются индивидуально для каждого работника и выплачиваются в пределах имеющихся средств, выделенных техникуму на оплату труда.

5. Порядок и условия премирования работников

Премиальные выплаты (поощрения) - доплаты вводятся в целях материальной заинтересованности всех категорий работников техникума в улучшении качественной подготовки квалифицированных специалистов, повышения качества труда и профессионального мастерства, активизации работы по привлечению внебюджетных средств.

5.1. Премии (поощрения) - доплаты по настоящему Положению в целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокие результаты.

Премирование осуществляется по решению комиссии о распределении премии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

5.1.1. Заместителей директора, главного бухгалтера, подчиненных директору непосредственно;

5.1.2. Руководителей структурных подразделений техникума и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора техникума; других работников, занятых в структурных подразделениях техникума - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения техникума.

Основанием для начисления премий является приказ директора техникума.

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

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности техникума;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

5.3. Размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке, так и в абсолютном (денежном) выражении. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.4. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.5. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере 1 оклада при:

- поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоение почетных званий РФ и Краснодарского края;
- награждении орденами и медалями РФ и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования РФ.

Премирование осуществляется на основании приказа директора техникума.

5.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.7. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

выплаты за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6. Материальная помощь

6.1. Работникам из экономии фонда оплаты труда выплачивается единовременная материальная помощь в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников в размере 1 должностного оклада;
- в связи со смертью самого работника его родственникам в размере 1 должностного оклада;
- в связи с исполнением возраста 50, 55 лет (у женщин) и 50, 60 лет (у мужчин) в размере 1 должностного оклада.

6.2. Из экономии фонда оплаты труда работникам техникума может быть выплачена материальная помощь по иным основаниям. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор техникума на основании письменного заявления работника.

7. Оплата труда директора техникума, заместителей директора и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяется трудовым договором.

7.3. Предельный уровень соотношения устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников техникума формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада директора техникума устанавливаются министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

7.4. Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края - главный распорядитель средств краевого бюджета, в ведении, которого находится техникум, в утверждаемом им порядке может устанавливать директору техникума выплаты стимулирующего характера с учетом показателей деятельности техникума, выполнения государственного задания.

7.5. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада директора техникума по приказу директора.

7.6. С учетом условий труда директору техникума, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.7. Премирование директора техникума осуществляется с учетом результатов деятельности техникума в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы техникума, установленными Министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, в ведении которого находится техникум.

Премирование директора техникума может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых Министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края в размере до 5 процентов.

Размеры премирования директора техникума, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются Министерством образования и науки Краснодарского края в дополнительном соглашении к трудовому договору директора техникума.

7.8. Директору может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда техникума. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяется локальным нормативным актом Министерства образования, науки и молодежной политики.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание техникума формируется и утверждается директором в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора техникума.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с Уставом техникума.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

8.6. Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда техникума.

Приложение № 1
к Положению «Об оплате труда
и премировании работников ГБПОУ КК ГСТ»

ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ОБЪЕМА УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ГБПОУ КК ГСТ

1. Объем учебной нагрузки преподавателей техникума устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами.

Учебная нагрузка распределяется директором с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

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

2. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в техникуме директором, определяется министерством образования, науки и молодежной политики, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - техникумом.

Педагогическая (преподавательская) работа директора техникума по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения министерства образования, науки и молодежной политики.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в техникуме (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых техникум является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем

передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

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

5. Преподавателям техникума, 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.

Приложение № 2
к Положению «Об оплате труда и премировании работников ГБПОУ КК ГСТ»

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ГБПОУ КК ГСТ

1. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей техникума 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 ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением, 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.

2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением.

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

5. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними

частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества 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 выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 4 настоящего приложения.

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

7. 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, не производится.

В том 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.

7. 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 должностной инструкцией. Количество мастеров производственного обучения определяется техникумом, исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом, 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 техникуме наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

Приложение № 3
к Положению «Об оплате труда и премировании работников ГБПОУ КК ГСТ»

Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников 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 при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в техникум;

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

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 недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.