
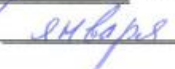




Согласовано:
Председатель Совета
ГБОУ СПО «ПГК»
 В.А. Гусев
«23»  2012 г.

Утверждаю:
Директор ГБОУ СПО «ПГК»
 В.А. Гусев
«23»  2012 г.



Положение

об оплате труда работников ГБОУ СПО «Поволжский государственный колледж»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Поволжского государственного колледжа.

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 23.01.2009 г. № 63- р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 248Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

4. Минимальный размер оплаты труда, установленный законом, обеспечивается за счёт средств бюджета.

5. Месячная заработная плата работников колледжа, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2. Формирование фонда оплаты труда

1. Формирование фонда оплаты труда (далее ФОТ) работников колледжа осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на реализацию образовательных программ профессионального образования на одного обучающегося.

2. Фонд оплаты труда работников колледжа состоит из базовой, специальной (компенсационной) и стимулирующей частей:

- Базовая часть составляет 75 % ФОТ;
- Специальная (компенсационная) часть составляет 10 % ФОТ;
- Стимулирующая часть составляет 15 % ФОТ.

3. При наличии временных вакансий в штатном расписании колледжа сложившаяся временная экономия денежных средств может быть перераспределена из базовой части ФОТ в специальную (компенсационную).

3. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки

1. Должностной оклад преподавателям выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (720 часов в год), должностные оклады мастера производственного обучения, педагога - психолога, социального педагога, руководителя физвоспитания, преподавателя ОБЖ устанавливаются - за 36 часов в неделю, медицинского работника - за 39 часов в неделю.

2. Продолжительность работы других работников составляет 40 часов в неделю.

3. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно должностному окладу в одинарном размере.

4. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшилась, по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;
- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

5. Должностной оклад преподавателю - организатору основ безопасности жизнедеятельности и руководителю физвоспитания устанавливается с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 360 часов в год.

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

7. Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий. Право распределять учебную нагрузку предоставляется директору колледжа.

8. Преподавательская работа преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности, руководителя физвоспитания, сверх установленных 360 часов на год, а также преподавательская работа руководящих и других работников колледжа без

занятия штатной должности в колледже оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

9. Объем преподавательской работы руководящих работников, который они могут выполнять в колледже помимо основной работы за дополнительную плату, не должен превышать 600 часов в год, а для заведующего учебной частью и других работников - 720 часов в год.

10. В исключительных случаях, когда по предмету остается незначительное количество нераспределенных часов и не предоставляется возможным на этот объем работы найти преподавателя, директор колледжа может установить работникам учебную нагрузку выше установленных норм.

11. Преподавательская работа руководящих и других работников помимо основной работы в колледже без занятия штатной должности осуществляется в основное рабочее время.

4. Формирование заработной платы и порядок её исчисления

1. Заработная плата работника колледжа представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, специальных (компенсационных) и стимулирующих выплат.

2. Должностные оклады работников устанавливаются Правительством Самарской области, в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

3. Средняя месячная заработная плата преподавателям колледжа определяется путем умножения ставки заработной платы на установленный им объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10.

4. Тарификация преподавателей производится один раз в год (на начало учебного года).

5. Устанавливаемая при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

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

7. Вновь принятым в течение учебного года преподавателям педагогическая нагрузка устанавливается из часов, отнесённых в вакансию, на период со дня приёма на работу и до 30 июня текущего года. Установление педагогической нагрузки производится приказом по колледжу.

8. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшееся не свыше 2-х месяцев;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций и учреждений (в т.ч. работников органов управления образования, методических служб), привлекаемых для педагогической работы в колледже;
- за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объёма учебной нагрузки.

9. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все

часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

10. В случаях привлечения к преподавательской работе высококвалифицированных специалистов (вузов, науки и др.) директор может применять условия почасовой оплаты, установленные с учетом ученой степени кандидата или доктора наук, либо ученого звания профессора или доцента, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 21.01.93 № 7.

5. Специальные (компенсационные) выплаты

1. К специальным (компенсационным) выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- доплата за расширение зоны обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за Почётное звание (орден) СССР или Российской Федерации, за учёную степень кандидата (доктора) наук, соответствующие профилю выполняемой работы;
- доплата за неиспользованный отпуск;
- доплата до установленного минимального размера оплаты труда;
- доплата на приобретение книгоиздательской продукции.

2. В колледже устанавливаются следующие специальные (Обязательные) ежемесячные выплаты:

- за работу в ночное время в размере 35% часовой ставки должностного оклада за каждый час работы в период с 10 часов вечера до 6 часов утра;
- за работу с тяжелыми и вредными условиями труда 12 % должностного оклада;
- за Почётное звание (орден) СССР или Российской Федерации, за учёную степень кандидата наук, соответствующие профилю выполняемой работы, в размере 10 % должностного оклада;
- за учёную степень доктора наук, соответствующую профилю выполняемой работы, в размере 20 % должностного оклада;
- при наличии у работника Почётного звания и учёной степени размер доплаты суммируется;
- на приобретение книгоиздательской продукции всем педагогическим работникам в сумме 100 рублей;
- за увеличение объема работ, в который включены:
 - классное руководство - 15 % должностного оклада;
 - проверка письменных работ - 15 % должностного оклада;
 - заведование учебными кабинетами - 10 % должностного оклада;

- заведование учебно-производственными мастерскими - 15 % должностного оклада;
- руководство предметными (методическими) комиссиями - 15 % должностного оклада;
- кураторство групп СПО - 30 % должностного оклада;
- за работу в нерабочие праздничные или выходные дни в двойном размере, либо по соглашению с предоставлением дней отдыха;
- доплата до установленного минимального размера оплаты труда работникам, заработная плата которых менее минимального размера оплаты труда.

3. Специальные (компенсационные) выплаты за сверхурочную работу, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за выполнение работ различной квалификации устанавливается по согласованию сторон трудового договора в зависимости от продолжительности деятельности работника в вышеуказанных условиях.

Компенсационные выплаты за неиспользованный отпуск производятся в соответствии с законодательством.

4. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности), или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Работникам, которые наряду со своей основной работой выполняют дополнительные объемы работ по той же профессии (должности), производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ.

5. Выплаты специального (компенсационного) характера начисляются на должностной оклад без учёта доплат и надбавок.

6. Виды стимулирующих выплат

1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ежемесячная надбавка за высокую результативность труда заместителям директора колледжа, главному бухгалтеру, заместителю главного бухгалтера.

Надбавка устанавливается приказом на календарный год в процентах к должностному окладу в соответствии с критериями, изложенными в Положении «О материальном стимулировании и социальной защите работников Поволжского государственного колледжа».

Ежемесячная надбавка директору колледжа устанавливается министерством образования и науки Самарской области.

- премия, устанавливаемая работникам колледжа за высокую результативность труда в соответствии с Положением «О материальном стимулировании и социальной защите работников ПГК», предусматривающим условия, порядок, периодичность и критерии распределения стимулирующих выплат.

Премия устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и утверждается приказом.

3. Установление критериев оценки деятельности работников, не связанных с результативностью труда не допускается.

4. Средства, высвободившиеся в результате экономии фонда оплаты труда, могут быть направлены на выплату премий и материальной помощи работникам.

7. Изменение размеров оплаты труда

1. Изменение размеров оплаты труда (должностных окладов) а также установление отдельных специальных (компенсационных) выплат осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении Почётного звания - со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией о присуждении учёной степени доктора наук;
- при увеличении объёма работ - со дня возложения на работника дополнительных объёмов, определённых приказом по колледжу.

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

8. Порядок определения уровня образования

1. Уровень образования педагогических работников при установлении им должностного оклада определяется на основе соответствующих документов об образовании.

2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании должностной оклад устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

3. Работникам, имеющим диплом государственного образца «бакалавра», «специалиста», «магистра», устанавливается должностной оклад, предусмотренный для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

4. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5. Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающими достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии колледжа может быть установлен тот же должностной оклад, что и лицам, имеющим соответствующий стаж и образование.

9. Порядок определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

2. Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, содержащих данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

3. Стаж педагогической работы может быть также установлен на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых удостоверяются в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

4. В стаж педагогической работы засчитываются:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно Перечня (приложение №1к рекомендациям Минобразования России «О порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений» от 16.01.01 № 20-58-196/20-5/7).

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах РФ, обучение в учреждениях высшего и среднего профессионального образования (в порядке, предусмотренном приложением № 2 к рекомендациям Минобразования России «О порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений» от 16.01.01 № 20-50-196/20 - 5/7).