

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЗИАНЧУРИНСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

 Хусаинов Р.Р.

РАССМОТРЕНО

на собрании трудового коллектива

Протокол №4 от 28.06.2024г.



УТВЕРЖДЕНО

приказом № 117

от «28» 06 2024г.

Директор ГАОУ ЗАК

 Тукумбетова Г.Г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГАОУ Зианчуринский
агропромышленный колледж

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников регулирует порядок оплаты труда работников образовательных учреждений из числа педагогического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в зависимости от их квалификации, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества затраченного труда и его качества с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства от 05.08.2008 № 583, приказом Минобрнауки от 01.02.2021 № 71 и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда сотрудников ГАПОУ Зианчуринский агропромышленный колледж (далее – учреждение), соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав сотрудников. Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения сотрудников учреждения. Система материального стимулирования и поощрения имеет целью повышение мотивации к труду сотрудников учреждения, обеспечение их материальной заинтересованности и повышение ответственности за результаты своей деятельности, в том числе при оказании образовательных услуг.

Положение основывается на следующих документах:

- инструкция о порядке исчисления заработной платы работников учебных заведений по профессионально-техническому образованию, утвержденная Государственным комитетом Совета Министров СССР по профессионально-техническому образованию от 31 декабря 1976 года с последующими изменениями и дополнениями;

- инструкции о порядке исчисления заработной платы просвещения, утвержденная Приказом министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 года №94 (с изменениями и дополнениями, внесенными приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 8 июня 1990 года №400);

- единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях на 2016 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол от 25 декабря 2015 года №12)

1.3. Фонд оплаты труда учреждения составляют базовая часть (включающая компенсационные выплаты) и стимулирующая часть (фонд стимулирования труда).

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, и предусматриваются в размерах не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в

соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно- правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет средств фонда стимулирования труда учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В положении применяются следующие понятия:

заработная плата (оплата труда) работника - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

тарифная ставка (ставка) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени (в неделю, в месяц, в год) без учета компенсационных, стимулирующих выплат;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат;

оплата за фактическую нагрузку - размер оплаты труда преподавателей, других педагогических работников за фактически установленный им объем нагрузки без учета компенсационных, стимулирующих выплат;

компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, за совмещение профессий, должностей, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также не входящую в круг основных обязанностей;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений в целях повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

базовая составляющая (далее - базовая единица) - величина, принимаемая для определения тарифной ставки (ставки), оклада (должностного оклада) заработной платы (оплаты труда) работника, устанавливаемая в фиксированном размере.

1.4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата (оплата труда) работника, полностью

отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), установленная в соответствии с положением, не может быть ниже установленной минимальной оплаты труда и минимальной заработной платы в Республике Башкортостан.

1.6. Оплата труда библиотечных и других работников образовательных учреждений осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или к общеотраслевым условиям.

1.7. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в учреждениях, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

1.7 Изменение размеров тарифных ставок (ставок), окладов (должностных окладов) заработной платы (оплаты труда) работников учреждений производится при:

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности
- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера тарифной ставки (ставки), оклада (должностного оклада) заработной платы (оплаты труда);
- получении образования или восстановлении документов об образовании
- со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

Ответственность за своевременное и правильное установление соответствующей заработной платы (оплаты труда) преподавателям, воспитателям и другим работникам возлагается на руководителя учреждения.

Ежегодно на 1 сентября текущего года руководитель учреждения составляет и утверждает тарификационные списки на педагогических и руководящих работников.

Норма часов педагогической (преподавательской) работы за тарифную ставку (ставку) заработной платы (оплаты труда) либо продолжительность рабочего времени педагогических работников определены Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников", приказом Министерства образования и науки РФ от 23 декабря 2014г. №1601.

2. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников.

2.1. Объем учебной нагрузки преподавателей и мастеров

производственного обучения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, а также из других конкретных условий в данном учреждении.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю учреждения 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 обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

2.2. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении его руководителем, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органами), а других работников, ведущих дополнительную преподавательскую работу (включая заместителей руководителя), - самим учреждением.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, 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 данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на тарифную ставку (ставку) заработной платы (оплаты труда).

2.3. Учебная нагрузка педагогическим работникам, 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 педагогическим работникам на период указанного отпуска.

3. Порядок формирования фонда заработной платы (оплаты труда) работников учреждений.

3.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год.

3.2. Учреждение самостоятельно разрабатывает, утверждает штатное расписание и устанавливает заработную плату (оплату труда) работников, включая доплаты и надбавки в пределах выделенного фонда оплаты труда.

3.3. Фонд оплаты труда составляют базовая часть (включая компенсационные выплаты) и стимулирующая часть. Учреждение самостоятельно определяет соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, при этом начиная с 1 января 2010 года объем выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 % средств на оплату

труда, формируемых за счет ассигнований бюджета РБ.

3.4. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории;

3.5. К минимальным окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию либо стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент молодым педагогам;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;
- повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается директором персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента до 1,85.

3.6 Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6.

3.7 Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 7.

3.8 Условия оплаты труда директора Колледжа, заместителей директора и главного бухгалтера.

Заработная плата директора Колледжа, заместителей директора и

главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и республики Башкортостан.

Должностной оклад директора, определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя учреждения, утверждаемым приказом Министерства образования и науки республики Башкортостан.

Условия оплаты труда директора устанавливаются в трудовом договоре. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора, его заместителей и главного бухгалтера в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и республики Башкортостан.

Директору Колледжа устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании постановления Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года N 374 "Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан" с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению Министерства образования и науки республики Башкортостан может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства республики Башкортостан.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются в следующем порядке:

главный бухгалтер - на 10% ниже должностного оклада директора Колледжа;

- заместитель директора по учебно-производственной работе - на 20% ниже должностного оклада директора Колледжа;

заместитель директора по административно-хозяйственной работе - на 30% ниже должностного оклада директора Колледжа.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений определяется через соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений и устанавливается в кратности не более 5.

4. Порядок расчета заработной платы (оплаты труда) работников учреждений.

4.1. Расчет размеров тарифных ставок (ставок), окладов (должностных окладов), заработной платы (оплаты труда) работников учреждений осуществляется на основе базовой единицы, размер которой установлен Правительством Республики Башкортостан.

4.2. Месячная заработная плата (оплата труда) педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема педагогической нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат:

4.3. Размер тарифной ставки (ставки) заработной платы (оплаты труда) педагогических работников определяется путем умножения базовой единицы на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в учреждениях в зависимости от их типов или видов:

$Ст = Б \times Ко \times Кк \times Кс$, где:

Ст - тарифная ставка (ставка) заработной платы (оплаты труда); Б - базовая единица;

Ко - коэффициент уровня образования (коэффициенты, применяемые при установлении размеров тарифных ставок (ставок) заработной платы (оплаты труда) работников в зависимости от уровня их образования);

Кк - коэффициент уровня квалификации (коэффициенты, применяемые при установлении размера тарифной ставки (ставки) заработной платы (оплаты труда) работников в зависимости от стажа их педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации);

Кс - коэффициент специфики работы (коэффициенты, применяемые при установлении тарифных ставок (ставок) заработной платы (оплаты труда) педагогических работников с учетом специфики работы в учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов).

4.4. За работу в период зимних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно- хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы (оплаты труда), установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

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

4.5. Размер заработной платы (оплаты труда) преподавателей учреждений среднего профессионального образования за фактически установленный им объем учебной нагрузки определяется как средний на учебный год и выплачивается в течение всего учебного года.

4.6. Размер заработной платы (оплаты труда) преподавателей за фактически

установленный им объем учебной нагрузки определяется в начале учебного года

путем умножения размеров тарифных ставок (ставок) заработной платы (оплаты труда) на фактическую учебную нагрузку в год и деления полученного произведения на установленную за тарифную ставку (ставку) норму часов педагогической работы за месяц и на 10 месяцев по следующей формуле:

$$\text{Оф.} = \frac{\text{Ст} \times \text{Фи/г}}{\text{Нчс/мес.} \times 10}, \text{ где:}$$

мес.

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку преподавателя
Ст - тарифная ставка (ставка) заработной платы (оплаты труда) преподавателя
Фи/г - фактически установленная учебная нагрузка в год;
Нчс/мес. - норма часов педагогической работы в месяц за тарифную ставку (ставку) заработной платы (оплаты труда).

4.7 Размер заработной платы (оплаты труда) преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, за фактически установленный им объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров тарифных ставок (ставок) заработной платы (оплаты труда) на фактическую учебную нагрузку, приходящуюся на число полных месяцев до конца учебного года, и деления полученного произведения на установленную за тарифную ставку (ставку) норму часов педагогической работы за месяц и на число полных месяцев до конца учебного года по следующей формуле:

$$\text{Оф.} = \frac{\text{Ст} \times \text{Фи/пм}}{\text{Нчс/мес.} \times \text{Чпм}}, \text{ где:}$$

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку преподавателя, поступившего на работу в течение учебного года;
Ст - тарифная ставка (ставка) заработной платы (оплаты труда) преподавателя учреждения начального профессионального образования;
Фи/пм - фактически установленная учебная нагрузка, приходящаяся на число полных месяцев до конца учебного года;
Нчс/мес. - норма часов педагогической работы в месяц за тарифную ставку (ставку) заработной платы (оплаты труда);
Чпм - число полных месяцев до конца учебного года.

4.8 Размер заработной платы (оплаты труда) преподавателей за неполный рабочий месяц (принятым на работу в середине месяца) определяется путем умножения часовой тарифной ставки (ставки) преподавателя на фактически прочитанное количество часов. Часовая тарифная ставка (ставка) определяется путем деления месячной тарифной ставки (ставки) заработной платы (оплаты труда) на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

4.9. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым тарифным ставкам (ставкам) только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни или другим причинам, производится дополнительно по часовым тарифным ставкам (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 (оплаты труда) преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

4.10. В том случае, когда в соответствии с законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (оплаты труда) (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 (оплаты труда), 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 учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата (оплата труда) во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно .

4.11. В случае, когда в соответствии с 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 оклада (должностного оклада) уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

4.12. В учреждениях среднего профессионального образования изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

4.13. Месячная заработная плата (оплата труда), размеры тарифных ставок (ставок) заработной платы (оплаты труда) или окладов (должностных окладов) других педагогических работников (в том числе педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, и других) определяются в порядке, предусмотренном для преподавателей с учетом фактического объема педагогической работы исходя из норм часов педагогической работы, установленных за тарифную ставку (ставку) заработной платы (оплаты труда), компенсационных и стимулирующих выплат.

4.15. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим

производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 года N 31/3-30 (с последующими изменениями).

Тарификация должностей рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан, утвержденной в установленном порядке.

4.16. Тарифные ставки (ставки), оклады (должностные оклады), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников.

Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

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

- 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 образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной тарифной ставки (ставки) заработной платы (оплаты труда) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы.

Для преподавателей учреждений среднего профессионального образования часовая тарифная ставка (ставка) определяется путем деления месячной тарифной ставки (ставки) заработной платы (оплаты труда) на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

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

5.2. Руководитель учреждения в пределах имеющихся финансовых средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на

непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов тарифных ставок (ставок) почасовой оплаты труда.

6. Компенсационные выплаты работникам учреждений.

6.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях

Труда.

За условия труда, отклоняющиеся от нормальных, осуществляются следующие компенсационные выплаты:

6.1.1. Каждый пас 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 учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 50% часовой тарифной ставки (ставки), оклада (должностного оклада).

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам (ставкам), - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки (ставки);

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

6.1.3. Заработная плата (оплата труда) работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (ставками), окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, не ниже чем на 12% тарифной ставки (ставки), оклада (должностного оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24% от тарифной ставки (ставки), оклада (должностного оклада).

При определении размера повышения тарифных ставок (ставок), окладов (должностных окладов), доплат и надбавок в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда необходимо руководствоваться нормативными правовыми документами, установленными для работников государственных учреждений здравоохранения.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы (оплаты труда) по указанным

основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

6.1.4. Переработка рабочего времени воспитателей вследствие неявки сменяющего работника является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.1.5. При составлении расписаний учебных занятий исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за тарифную ставку (ставку) заработной платы (оплаты труда), к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

6.2 Перечень и размеры компенсационных выплат за специфику работы в учреждениях:

№	Наименование показателя	Размер, %
1	Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности за фактическую нагрузку или фактически отработанное время	25

2	Педагогическим работникам за работу по учебным программам и планам колледжа за фактическую нагрузку или фактически отработанное время	15
3	Преподавателю башкирского языка за часы занятий башкирского языка и литературы	15

6.3. При определении размеров компенсационных выплат за классное руководство и заведование, кабинетом, учебно-опытным участком, учебной мастерской, выполнение других видов работ, не входящих в должностные обязанности работников, применяется формула:

$K = St \times Kp$, где:

K - компенсационные выплаты;

St - тарифная ставка (ставка) заработной платы (оплаты труда); Kp - компенсационный коэффициент.

ПЕРЕЧЕНЬ

компенсационных выплат, не входящих в должностные обязанности педагогических работников

№ п/п	Наименование вида
1	Классное руководство
2	Заведование кабинетом

6.4. При определении размеров компенсационных выплат за проверку письменных работ применяется формула:

$K = Of \times Kp$, где:

K - компенсационные выплаты;

Of - оплата за фактическую учебную нагрузку педагога; Kp - компенсационный коэффициент.

ПЕРЕЧЕНЬ

компенсационных выплат за проверку письменных работ

Наименование вида работ	Компенсационный коэффициент
Проверка письменных работ по русскому языку, национальным языкам и литературе	До 0,1
Проверка письменных работ по математике, черчению, конструированию, технической механике и другим предметам	До 0,05

При определении размеров компенсационных выплат за проверку письменных работ педагогам, работающим в группах с наполняемостью до 12

человек, компенсационный коэффициент уменьшается на 50%.

6.5. В связи с особыми климатическими условиями в Республике Башкортостан устанавливается единый районный коэффициент к заработной плате (оплате труда) в размере 15%.

6.6. За работу в условиях ненормированного рабочего дня предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, если эти работники эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается локальным нормативным актом. В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности. Продолжительность дополнительного отпуска не может быть менее трех календарных дней и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

При невозможности предоставления дополнительного отпуска работнику выплачивается компенсация за неиспользованный дополнительный отпуск.

7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, по решению руководителя, размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются данным Положением об оплате и материальном стимулировании, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного профсоюзного органа. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные и иные стимулирующие выплаты;

работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

-повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию либо стаж педагогической работы с целью стимулирования к качественному результату труда за повышение профессиональной квалификации и компетентности за фактическую нагрузку в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	За первую квалификационную категорию	0,35
2	За высшую квалификационную категорию	0,55
3	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
4	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,1
5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,2
6	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

-повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, в течение 3 лет в размере 0,2 за

фактическую нагрузку.

—повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель» в размере 0,2 за фактическую нагрузку.

—повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» в размере 0,1 за фактическую нагрузку.

—повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин в размере 0,1 за фактическую нагрузку.

—повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам в размере 0,05 за фактическую нагрузку.

—повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя устанавливается в размере:

—0,5 водителю, имеющему присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок

«В», «С», «Д», «Е»),

—0,25 водителям, имеющим 2-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»))

—критерии для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам разрабатываются совместно с выборным профсоюзным органом. Основанием для выплаты служит локальный нормативный акт (приказ).