Министерство образования Московской области
ГБПОУ МО «Серпуховский колледж»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 19FFADB525DAB33152D8ED60D7D70E22
Владелец: Федорова Татьяна Викторовна
Действителен: с 25.03.2024 до 18.06.2025

Утверждено приказом
директора колледжа
от «10» января 2025 года
№ 19-О
Рег. номер 9.1

П О Л О Ж Е Н И Е

об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Серпуховский колледж» (ГБПОУ МО «Серпуховский колледж») по приносящей доход деятельности

Рассмотрено на Совете колледжа
Протокол № 1 от «10» января 2025г.
Согласовано с первичной профсоюзной организацией
Протокол № 1 от «10» января 2025г.

г. Серпухов
2025

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области « Серпуховский колледж» (далее Положение) разработано на основании Положения «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области» утвержденного постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013г. № 1186/58 (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Московской области) и в соответствии с :

- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" ;
- Законом Московской области от 27.07.2013г. № 94/2013-ОЗ "Об образовании";
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (ст.129-158);
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- Распоряжением Министерство образования Московской области от 01.12.2023 № Р-1090 «Об утверждении перечня доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника государственной образовательной организации Московской области или государственной организации Московской области, осуществляющей обучение, подведомственных Министерству образования Московской области;
- Уставом ГБПОУ МО «Серпуховский колледж» от 21.08.2015г. № 4459.

1.2. Настоящее Положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Серпуховский колледж» (далее – колледж).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов колледжа;
- виды, условия и размеры повышение ставок заработной платы (должностных окладов), доплат , надбавок и стимулирующих выплат, в том числе премиальных;
- количество тарифных разрядов, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих колледжа;
- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей;
- оплату труда за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий, должностей (расширения зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ) и на условиях совместительства и почасовой оплаты труда.

Все выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда колледжа.

1.4. Директор колледжа заключает трудовые договоры (эффективные контракты) (дополнительное соглашение к трудовым договорам) с работниками колледжа, предусматривающие конкретизацию показателей и критериев оценки деятельности работников, размеров и условий назначения им выплат стимулирующего характера.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Ежегодный фонд оплаты труда работников колледжа формируется из средств , полученных Колледжем за счет приносящей доход деятельности.

2.2. Должностные оклады руководящих работников колледжа устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к постановлению

Правительства МО от 27.12.2013г. № 1186/58.

2.3. Группа по оплате труда директора колледжа определяется, исходя из масштаба и сложности руководства, и устанавливается в соответствии с Порядком отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей.

2.4. Порядок отнесения колледжа к группе по оплате труда директора определяется Министерством образования Московской области.

2.5. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников колледжа устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к постановлению Правительства МО от 27.12.2013г. № 1186/58.

2.6. Должностные оклады руководящих работников, специалистов и служащих колледжа, занимающих общеотраслевые должности, и служащих колледжа (учебно-вспомогательного персонала) устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к постановлению Правительства МО от 27.12.2013г. № 1186/58.

2.7. Должностные оклады работников культуры в колледже устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к постановлению Правительства МО от 27.12.2013г. № 1186/58.

2.8. Межразрядные тарифные коэффициенты, тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих колледжа устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к постановлению Правительства МО от 27.12.2013г. № 1186/58.

2.9. Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

3. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов)

3.1. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам настоящим Положением, повышаются:

- на 20 процентов работникам, имеющим Почетные звания: «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник образования Московской области», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Почетный работник СПО

Российской Федерации», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения.

- на 10 процентов, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

3.2. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение.

3.3. При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.

3.4. Изменение ставок заработной платы (должностных окладов) производится на основании приказа директора колледжа со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки):

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - в соответствии с распоряжением Министерства образования Московской области;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени – со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.
- на 5% за специфику работы осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок мастерам производственного обучения и преподавателям колледжа, не осуществляющим деятельность по реализации программ общего образования;
- руководящим работникам и специалистам, педагогическим работникам, колледжа работающим в сельских населенных пунктах, ставки заработной

платы (должностные оклады) повышаются на 25 процентов.

- на 15-20 процентов (15 процентов всем работникам, кроме педагогических работников; 20 процентов - педагогическим работникам) - в организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования, основным программам профессионального обучения и дополнительным общеобразовательным программам, адаптированным для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ).

3.5. В случаях, когда работникам колледжа предусмотрено повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок без учета повышения по другим основаниям.

4. Доплаты и надбавки

4.1. При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты до 12 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

4.2. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются директором колледжа с учетом результатов специальной оценки условий труда и Совета колледжа.

4.3. За выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника в размере от 1 до 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников.

4.4. Ежемесячная надбавка в размере 30 % к должностному окладу устанавливается работникам культуры, работающих в сельских населенных пунктах, а также работникам культуры, имеющим почетные звания.

4.5. Работникам культуры колледжа, работающих в городах и поселках городского типа, устанавливается ежемесячная надбавка к должностным окладам в следующих размерах:

15 процентов - при стаже работы по специальности от 1 года до 5 лет;

25 процентов - при стаже работы по специальности от 5 до 10 лет;

30 процентов - при стаже работы по специальности свыше 10 лет.

4.6. Работникам культуры в колледже, имеющим стаж работы по специальности не менее 25 лет, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 300 рублей, выплачиваемая по основному месту работы.

4.7. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размер доплаты устанавливается директором колледжа, по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размер доплаты устанавливается директором колледжа, по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. менее 100 тыс. человек в размере 16000 рублей, в том числе в размере 10000 рублей за счет средств федерального бюджета (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более учебных группах, указанных в настоящем абзаце).

На установленный размер указанных в настоящем пункте ежемесячных денежных вознаграждений не начисляются другие виды выплат.

Право на получение указанных в настоящем пункте ежемесячных денежных вознаграждений имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя образовательной организации возложены функции классного руководителя (куратора).

Указанные в настоящем пункте ежемесячные денежные вознаграждения выплачиваются при одновременном сохранении иных выплат педагогическим работника.

4.9. Педагогическим работникам государственных принятым на должность "советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями", устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за счет средств федерального бюджета.

Размер указанной выплаты составляет 5000 рублей ежемесячно, но не более одной выплаты вознаграждения одному педагогическому работнику при осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в двух и более государственных профессиональных образовательных организациях.

На установленный размер указанных в настоящем пункте ежемесячных денежных вознаграждений не начисляются другие виды выплат.

Ежемесячное денежное вознаграждение за осуществление трудовых функций советника директора относится к выплатам стимулирующего характера.

Ежемесячная выплата советнику директора в размере 5тысяч рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время и учитывается при:

а) определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

б) определении единого налогового платежа в Социальный фонд России (СФР) (ЕНП);

г) расчете среднего заработка для всех случаев его определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате ежегодных основных удлиненных оплачиваемых и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в соответствии с положением ст.139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

д) исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренном статьей 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (далее - Федеральный закон N 255-ФЗ).

В случае если в течение месяца часть времени приходится на работу в должности, а часть времени связана с временной нетрудоспособностью, то работнику за часть календарного месяца будет пропорционально начислена заработная плата с учетом денежного вознаграждения, а за дни нетрудоспособности - пособие по временной нетрудоспособности, исчисленное в порядке, установленном положениями Федерального закона N 255-ФЗ. При этом за первые 3 дня временной нетрудоспособности пособие выплачивается за счет средств работодателя (пункт 1 части 2 статьи 3 Федерального закона N 255-ФЗ.

4.10. Выплата денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство в летний период, не совпадающим с основным оплачиваемым отпуском или в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим , климатическим и др. основаниям , не приостанавливается и выплачивается пропорционально отработанному времени (за фактически отработанные дни).

4.11. Специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности в государственные учреждения Московской области, устанавливается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей. Ежемесячная доплата

выплачивается в составе заработной платы в течение трех лет со дня окончания государственных учреждений высшего или среднего профессионального образования при условии занятия штатной должности (не менее одной ставки, одной должности) в учреждении. Ежемесячная доплата работникам, работающим на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, не производится.

5. Установление стимулирующих выплат

5.1. Директор колледжа совместно с Советом колледжа в пределах выделенных бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение самостоятельно определяет размер фонда стимулирующих выплат и порядок его распределения. в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда организации.

5.2. Установление выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных, работникам колледжа производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами колледжа;
- целевых показателей эффективности результатов труда, при этом соблюдаются принципы адресности и обоснованности, приоритетности, эффективности и конкретности, гласности, прозрачности на заседании Совета колледжа.

5.3. Колледж предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.4. Размер ежемесячных стимулирующих выплат за счет субсидии на выполнение государственного задания устанавливается работникам по показателям эффективности (Приложение № 1 «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Серпуховский колледж» по приносящей доход деятельности) из расчета 1 балл = 1 процент, оформляется Приказом по колледжу на

основании решения Совета колледжа по подведению итогов и оценке качества и эффективности их работы.

5.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.6. Выплаты стимулирующего характера могут быть:

- постоянными, т.е. установленными на срок исполнения должностных обязанностей по трудовому договору;
- установленными на определенный срок, т.е. на срок исполнения дополнительных работ или достижения поставленных целей;
- премиальными, т.е. установленными по результатам оценки деятельности (за месяц, квартал, год, вследствие выполнения конкретной работы).

5.7. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются следующие критерии:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- внедрение инновационных технологий в образовательный и научный процесс и др.

5.8. Порядок установления стимулирующих выплат директору колледжа, в том числе показатели и критерии оценки деятельности директора колледжа, определяется Министерством образования Московской области, в ведомственном подчинении которого находится колледж.

6. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы

6.1. Премиальные выплаты по итогам работы.

За выполнение особо важных и сложных заданий по итогам месяца, квартала, года работникам Колледжа может выплачиваться премия в размере до 5 окладов ставки заработной платы (должностного оклада).

Премиальные выплаты могут носить как единовременный, так и регулярный характер , по итогам работы месяца, квартала , полугодия и (или) календарного года работников колледжа, качественное и оперативное выполнение особо важных и сложных заданий, активное участие в подготовке и проведении на высоком уровне отдельных мероприятий.

6.2. Выплата премии по итогам работы работников колледжа может производиться только при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате заработной платы работникам колледжа.

6.3. Выплата премии по итогам работы работников колледжа: руководящим работникам, педагогическому персоналу, преподавательскому составу, учебно-вспомогательному персоналу, работникам культуры, административно-хозяйственному персоналу и младшему обслуживающему персоналу, работающих в колледже по совместительству, производится на общих основаниях.

6.4. Выплата премии по итогам работы работникам колледжа устанавливается приказом директора колледжа на основании решения Совета колледжа.

6.5. Совет колледжа рассматривает мотивированные представления о выплате премии по итогам работы на работников колледжа, подготовленные заместителями директора колледжа;

- согласовывает либо не согласовывает предлагаемый размер премии по итогам работы в отношении каждого работника колледжа индивидуально.

6.6. Премии по итогам работы устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах к должностным окладам, тарифным ставкам.

6.7. Директору колледжа премиальные выплаты производятся на основании Положения о премировании руководителей государственных образовательных организаций Московской области, находящихся в ведении Министерства образования Московской области, утвержденного приказом министра образования Московской области .

7. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется при оплате:

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

7.2. 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 начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.3. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

7.4. Занятия временно отсутствующих преподавателей должны замещаться преподавателями той же специальности, которым за дополнительно проведенное количество часов занятий по этому же предмету производится почасовая оплата.

7.5. В исключительных случаях, когда такую замену осуществить невозможно, заменить отсутствующего преподавателя можно преподавателем, преподающим другие предметы, который во временно свободные часы проходит программу по своему предмету вперед, чтобы затем в счет учебных часов по предмету замещавшего преподавателя отсутствующий преподаватель мог восполнить пропущенную программу уже по своему предмету.

7.6. Оплата труда указанных преподавателей при таком замещении будет производиться следующим образом:

- преподаватель, замещавший отсутствующего преподавателя и проводивший занятия по своему предмету вперед, дополнительную плату в этот период не получает, поскольку, когда он передаст вернувшемуся преподавателю свои

учебные часы, за ним будет сохраняться заработная плата, установленная при тарификации.

7.7. Администрация вправе привлекать на замену занятий свободного преподавателя сроком до двух месяцев.

7.8. При временном отсутствии преподавателя, (по болезни и др.причинам) закрепленное за ним классное руководство, заведование кабинетом, может быть передано другому сотруднику приказом директора колледжа .

7.9. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам часовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

7.10. Оплата труда замещающего лица производится на основании приказа директора колледжа, согласно справки выписки.

7.11. Часы педагогической работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения педагогическим работником всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится помесячно или в конце учебного года.

8. Основы определения размера и выплаты оплаты труда

8.1. Условия оплаты труда, определенные настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

8.2. Заработная плата работников не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

8.3. Для достижения уровня минимальной заработной платы в Московской области, согласно трехстороннему Соглашению между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области, к заработной плате (с учетом надбавок и доплат), начисляется разница в заработной плате при выполнении месячной нормы рабочего времени.

Доплата является составной частью месячной заработной платы и с нее удерживается налог на доходы физических лиц и начисляются страховые взносы.

8.4. В целях совершенствования оплаты труда директор колледжа организует оценку условий по условиям труда рабочих мест в порядке, установленном трудовым законодательством.

8.5. Выплата заработной платы (в денежной форме в рублях) работникам колледжа осуществляется согласно (ч. 8 ст. 136 ТК РФ) два раза в месяц: 22-го числа за первую половину месяца с учетом отработанного времени и 7-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за месяц) путем перечисления на банковские карты. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.6. В связи с окончанием финансового года заработная плата за декабрь может выдаваться досрочно в декабре на основании приказа директора колледжа.

8.7. Не позднее рабочего дня предшествующего выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок на электронный адрес работника (по заявлению сотрудника).

8.8. В период пребывания работника в командировке за работником сохраняется средний заработок и производится возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

8.9. Назначение и выплата застрахованным лицам пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности осуществляется страхователем по месту работы застрахованного лица. Выплата пособия осуществляется в сроки выплаты заработной платы (посредством перечисления на карту).

8.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

8.11. При прекращении трудового договора перечисление всех сумм, причитающихся работнику, производится не позднее дня увольнения. В случае, если работник в день увольнения не работал, причитающиеся суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления

уволенным работником требования о расчете. В случае спора о причитающихся суммах работодатель обязан в срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

8.12. Обо всех изменениях оплаты труда сотрудники и педагогические работники колледжа в соответствии с Законодательством Российской Федерации и Московской области предупреждаются директором не позднее, чем за 2 месяца до дня этих изменений.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Директор ГБПОУ МО "Серпуховский колледж" осуществляет подбор кадров, прием на работу работников, распределяет должностные обязанности, проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, работы по специальности в определенной должности и другие основания, в соответствии с которыми и в зависимости от квалификации педагогического работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников колледжа .

9.2. Тарифная часть фонда оплаты труда педагогических работников формируется, исходя из нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, и является нормируемой частью педагогической работы.

9.3. Тарификационный список педагогических работников формируется, исходя из количества часов по федеральным государственным образовательным стандартам и рабочим учебным планам, обеспеченности педагогическими кадрами и других конкретных условий, и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.4. В тарификационном списке указываются все работники, выполняющие педагогическую работу, включая сотрудников, выполняющих эту работу в колледже на условиях совмещения (совместительства), и сотрудников других организаций, принятых на педагогические должности по совместительству.

9.5. Норма часов учебной (преподавательской) нагрузки за ставку заработной платы преподавателям колледжа установлена в объеме 720 часов.

Объем преподавательской работы для директора колледжа , который он может выполнять в колледже помимо основной работы за дополнительную оплату, не должен превышать 360 часов в год, по согласованию с учредителем.

9.6. Учебная нагрузка преподавателей на учебный год ограничивается верхним пределом 1440 академических часов.

9.7. Должностные оклады руководителя физического воспитания и преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 360 часов в год.

9.8. Преподавательская работа работников (руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины) сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательной организации без занятия штатной должности преподавателя (педагог-психолог, методист и др.) оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

9.9. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы (должностного оклада), установленной с учетом квалификации, стажа работы и повышений в соответствии с Положением.

9.10. Педагогическим работникам до начала учебного года средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года. Оплата труда педагогических работников в летний период, не совпадающим с основным оплачиваемым отпуском или в

период отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим , климатическим и др. основаниям , производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) занятий .

9.11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работниками других образовательных организаций, сотрудникам предприятий, осуществляется при условии, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

9.12. Численный состав штатных сотрудников колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, целей, задач и объемов работ, установленных учредителем – Министерством образования Московской области.

9.13. Работники, состоящие в штате колледжа, могут выполнять педагогическую работу при условии качественного исполнения своих основных обязанностей, в пределах установленного объема учебной нагрузки. Данная работа не считается совместительством.

9.14. Директор колледжа имеет право самостоятельно или по представлению заместителей директора на основании служебных записок с приложением подтверждающих документов снижать размер или лишать работников стимулирующих надбавок за интенсивность работы и высокие результаты работы полностью по следующим основаниям:

- грубое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдение конфиденциальности, нарушение охраняемой законом тайны;
- нарушение штатной, финансовой дисциплины;
- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима.

10. Внутреннее совместительство

10.1. Внутреннее совместительство – выполнение работником другой регулярной работы в свободное от основной работы время (за пределами нормальной продолжительности рабочего времени).

10.2. Работа выполняется на условиях трудового договора, заключаемого между сотрудником и директором колледжа в письменном виде.

10.3. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 часов в день.

10.4. Работа по совместительству осуществляется в соответствии с утвержденным графиком.

10.5. Оплата осуществляется пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

10.6. Внутреннее совместительство может осуществляться только по иной профессии, специальности или должности, т.е. не совпадающей с наименованием должности по основной работе, за исключением внутреннего совместительства педагогических работников, которым оно разрешается по аналогичной должности.

10.7. При внутреннем совместительстве за одинаковое количество дней отпуска его оплата осуществляется из среднего заработка, исчисленного из заработной платы по основному и совмещаемому месту работы. За количество дней отпуска, превышающее общую продолжительность, его оплата осуществляется из среднего заработка, исчисленного из заработной платы по должности с большей продолжительностью отпуска, либо при разной продолжительности отпуска отпускные исчисляются раздельно по каждой должности.

11. Совмещение должностей, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы

11.1. Совмещение возможно только с письменного согласия работника, где указывается срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем, ему может быть поручено

выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной дополнительным соглашением к трудовому договору, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату.

11.2. Оплата труда при совмещении должностей, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится в форме доплаты.

11.3. В отличие от совмещения должностей выполнение работником дополнительного объема работ по своей основной должности рассматривается как увеличение объема выполняемых работ, с письменного согласия оформляется как дополнительное соглашение к трудовому договору, поскольку условия о трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) являются обязательными для включения в трудовой договор.

11.4. Выполнение работы осуществляется наряду с основной работой, т.е. в основное рабочее время.

11.5. При выполнении наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительных обязанностей по другой должности, также увеличении объема выполняемой работы отпуск предоставляется продолжительностью, установленной по основной работе, а оплачивается из среднего заработка, исчисленного с учетом оплаты за дополнительную работу.

11.6. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а директор колледжа – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

12. Виды работ, которые не являются совместительством и не требуют заключения трудового договора

12.1. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 360 часов в год.

12.2. Работа без занятия штатной должности, связанная с преподавательской работой руководящих и других работников колледжа. Преподавательская работа (в том числе в кружках и других курсах) может выполняться директором, его заместителями, педагогическими работниками, занимающими штатные должности (педагоги-психологи, социальные педагоги, методисты и др.), библиотекарями, лаборантами, другими работниками из числа специалистов, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

12.3. Объем преподавательской работы определяется при заключении трудового договора по основной работе (если одновременно решается вопрос и о преподавательской работе) путем внесения в него соответствующих дополнений, либо при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору.

12.4. Работа сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, в том числе за часы замены педагогических работников, отсутствующих по болезни и другим причинам.

13. Заключительные положения

13.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором колледжа, согласованного с Советом колледжа, и действует до момента утверждения нового Положения об оплате труда.

13.2. По инициативе директора колледжа или работников в настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

13.3. В случае изменения норм трудового законодательства РФ настоящее Положение подлежит пересмотру.

13.4. Настоящее Положение распространяется на работников, с которыми заключены трудовые договоры (эффективные контракты), занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, тарификационным списком. На лиц, с которыми заключены гражданско-правовые договоры, данное Положение не распространяется.

13.5. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Заместитель директора
по финансовым и общим вопросам И.В. Тупицина