МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
"РЕСПУБЛИКАНСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ"
(РММК)

Утверждаю:

Директор _____ Б.И. Гогурчунов

Положение
об оплате труда работников

Локальный акт №47

Махачкала,2018

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Профессиональной образовательной автономной некоммерческой организации «Республиканский многопрофильный медицинский колледж»

(далее - Колледж) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.);
- Законом РФ от 19.06.1992 № 3085-1 «О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации»;
- Нормативными правовыми актами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства здравоохранения и .социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда;
- Нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации, принятыми в связи с нормированием рабочего времени педагогических работников (нормах часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы), и о порядке определения учебной (преподавательской) нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре;
- С учетом: Закона Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года N 25 "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан", постановления Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. N 117 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан" и постановления Правительства РД от 8 октября 2009 г. № 345 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан» с изменениями от 30.11.2016г, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.
- Уставом Колледжа;
- Правилами внутреннего трудового распорядка либо Коллективным договором

Колледжа и другими соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Колледжа, систематизирует источники формирования, виды и механизмы осуществления всех видов выплат по структуре персонала и формам найма.

1.3. Положение определяет формы и системы оплаты труда в Колледже, а также порядок:

- формирования фонда оплаты труда работников Колледжа за счет собственных средств Колледжа и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- составления штатного расписания Колледжа;
- составления тарификационного списка педагогических работников Колледжа;
- установления видов, условий выплат компенсационного и выплат стимулирующего характера.

1.4. Колледж самостоятельно разрабатывает штатное расписание, определяет формы и системы оплаты труда, размер и виды выплат на основе действующего законодательства. Структурные группы работников Колледжа и должностные оклады по ним формируются в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами и утверждаются директором Колледжа.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации. Ограничения, установленные для минимального размера оплаты труда, не 'распространяются на оплату труда работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени. Заработная плата работника в части стимулирующих выплат предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда в Колледже устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.7. Корректировка фонда оплаты труда может производиться с учетом фактических доходов и расходов

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается с

учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и (или) профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утверждаемого органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утверждаемого органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Колледжа;

настоящего Положения;

систем нормирования труда, устанавливаемых Коллективным 'договором и (или) локальными нормативными актами Колледжа на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.1.2. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется на учебный год исходя из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации, включая целевые поступления (как разница между доходами и расходами, кроме расходов на оплату труда).

2.1.3. Колледж в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.1.4. В Колледже используются режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка. В Колледже применяется повременно-премиальная система оплаты труда для всех категорий работающих.

2.1.5. Повременно-премиальная система оплаты труда работников Колледжа включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.6. Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых функций (должностных обязанностей) определенной сложности на одну ставку за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

2.1.7. Ставка заработной платы представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение норм труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

2.1.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и повышающих коэффициентов устанавливаются приказом директора в разрезе должностей на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.9. Оплата труда директора Колледжа осуществляется в пределах ’ фонда оплаты труда и в порядке, определяемом трудовым договором, заключенным с учредителем.

2.1.10. Размеры должностных окладов отражаются в штатном расписании Колледжа и в трудовом договоре каждого работника. При изменении организационной структуры, объемов работ и других существенных факторов, влияющих на сложность и трудоемкость выполняемых функций, размеры должностных окладов, предусмотренных штатным расписанием, могут быть пересмотрены и утверждены в соответствующем порядке директором Колледжа.

2.1.11. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

2.1.12. Об изменении норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

2.1.13. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально

отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

Работа по совместительству должна выполняться в свободное от работы по основной должности время.

2.2. Компенсационные выплаты:

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных денежных суммах.

2.2.2. В Колледже устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, производятся на основе перечня соответствующих должностей, содержащегося в Трудовом договоре либо в Коллективном договоре, и результатов работы комиссии по специальной оценке условий труда, осуществляющей свои полномочия на основании приказа директора и в соответствии с трудовым законодательством. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

2.2.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, устанавливаются в трудовом договоре в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы. Размер выплат зависит от фактически отработанного времени во вредных (опасных) условиях, что отражается в табеле учета рабочего времени. Выплаты производятся ежемесячно на основе приказа по Колледжу.

2.2.5. Выплаты за работу в местностях с особыми (неблагоприятными) природными климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента в размере 15%. к заработной плате в соответствии с трудовым законодательством.

2.2.6. Выплаты за работу в местностях с особыми (неблагоприятными) природными климатическими условиями, а также с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда конкретизируются в трудовом договоре

работника.

2.2.7. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются ежемесячно на весь фактический месячный заработок работника, за исключением всех видов выплат по среднему заработку.

2.2.8. Выплаты за работу в ночное время осуществляется в повышенном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Размер повышения оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время устанавливается в Коллективном договоре. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы работника Колледжа определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

2.2.9. Работнику, которому установлена расширенная зона обслуживания, проявляющаяся в совмещении профессий и др., производятся соответствующие доплаты. Размер доплат за совмещение профессий или расширенную зону обслуживания определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и может составлять до 50% должностного оклада по совмещаемой должности.

2.2.10. При выполнении обязанностей временно отсутствующего 'работника (на время отпуска, болезни и т.д.) без освобождения от основной работы на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с отметкой о согласии работника издается приказ по Колледжу, в котором указывается размер доплаты и срок, на который она установлена (размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а директор отменить поручение об её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три календарных дня.

2.2.11. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Колледжа, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- одинарная часть оклада (должностного оклада) за каждый час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий

праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- двойная часть оклада (должностного оклада) за каждый час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.2.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии с Трудовом кодексом Российской Федерации.

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

2.3. Стимулирующие выплаты:

2.3.1 .Система стимулирования в Колледже ориентирована на достижение высоких результатов деятельности, а размер выплат стимулирующего характера отражает количество и качество затрачиваемого труда и включает показатели, условия стимулирования, виды выплат стимулирующего характера по категориям персонала, источники и порядок выплат.

2.3.2. В Колледже устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ✓ выплаты за интенсивность и напряженность труда;
- ✓ выплаты за достижение высоких результатов работы;
- ✓ выплаты за качество выполняемых работ;
- ✓ выплаты с использованием повышающих коэффициентов;
- ✓ выплаты по итогам работы за период.

3.3.3. По срокам действия стимулирующие выплаты могут устанавливаться:

- на период действия трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору);
- на период до календарного (учебного) года;
- единовременно.

2.3.4. Единовременные стимулирующие выплаты производятся работникам за конкретные результаты работы, назначаются по приказу директора на основе служебной записки (или представления) руководителя структурного подразделения. Допускается также издание приказа на

установление стимулирующей выплаты без служебной записки.

2.3.5. Размер единовременных стимулирующих выплат определяется в пределах фонда оплаты труда Колледжа по решению директора,

2.3.6. Преподавателям за дополнительную работу (заведование кабинетом, классное руководство, руководство цикловой комиссией)

устанавливаются стимулирующие выплаты. Размеры выплат определяются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютной денежной сумме. Размеры и сроки выплат устанавливаются приказом директора.

2.3.7. Порядок назначения стимулирующих выплат и полный перечень показателей, за которые могут производиться указанные выплаты для всех категорий работников, устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах.

3. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

3.1. Штатное расписание Колледжа утверждается приказом директора Колледжа.

3.2 Тарификационный список педагогических работников Колледжа формируется в зависимости от годовой учебной нагрузки, определяемой в соответствии с учебными планами и с учетом норм рабочего времени.

3.3.В штатном расписании Колледжа указываются должности (профессии) работников, количество штатных единиц, должностные оклады, выплаты компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством, нормативными правовыми ’актами, содержащими нормы трудового права, и Коллективным договором, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

3.4.Месячные (должностные) оклады устанавливаются штатным расписанием исходя из сложности возложенных функций, уровня квалификации и степени профессиональных навыков работника с учетом тарифно-квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов, должностных инструкций.

3.5. При формировании месячного (должностного) оклада (ставки заработной платы) за основу принимается средний оклад (ставка), сложившийся в Колледже по данной специальности, должности либо из расчета установленных на 1 ставку с учетом МРОТ в соответствии с законодательством РФ.

3.6. Внесение изменений в штатное расписание производится по мере необходимости. Изменения могут вноситься в связи с совершенствованием структуры Колледжа, изменением численности и квалификационной категории работников, изменением контингента обучающихся, фактическими доходами и расходами. Должностные (месячные) оклады, ставки заработной платы могут изменяться как в целом, так и отдельным работникам, исходя из финансовых возможностей Колледжа.

3.7. Должностные (месячные) оклады выплачиваются в полном объеме в том случае, если работник проработал все рабочие дни (часы) в месяце. Если отработано не все рабочее время, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

3.8. Начисление заработной платы производится по утвержденным должностным (месячным) окладам (штатному расписанию) и документам по учету рабочего времени.

4. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

4.1. Особенности оплаты труда педагогических работников

4.1.1. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из учебной (преподавательской), воспитательной, методической, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Колледжа, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.2. Размер оплаты труда зависит от количества часов учебной (преподавательской) нагрузки и повышающих коэффициентов (за квалификационную категорию, сертификат компетентности, сложности и (или) приоритетности дисциплины и др.).

4.1.3. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

4.1.4. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.1.5. Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между занятием, установленные для обучающихся. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающих 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локально нормативными актами Колледжа. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

4.1.6. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается с учетом:

▪объема фактической учебной (преподавательской) нагрузки;

▪времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников иных, предусмотренных квалификационными характеристиками, должностных обязанностей, в том числе воспитательной, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, диагностической работы, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

▪времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками дополнительной работы за дополнительную плату по соглашению сторон трудового договора.

4.1.7. За учебную (преподавательскую) работу, выполненную сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата из расчета установленной ставки (с учетом коэффициентов) в одинарном размере.

При этом годовая норма переработки не может превышать 720 часов, что соответствует двум ставкам заработной платы.

Учет и оплата переработки в течение учебного года ведется нарастающим итогом.

Часы учебной (преподавательской) работы, выданные сверх установленной учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам заработной платы только после выполнения преподавателем всей годовой учебной (преподавательской) нагрузки помесячно или в конце учебного года.

4.1.8. Месячный (должностной) оклад (месячная заработная плата) педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

4.1.9. Ежегодно на начало учебного года педагогическим работникам определяется месячный (должностной) оклад путем умножения часовой ставки заработной платы на установленный ему объем годовой учебной (педагогической) нагрузки и на повышающие коэффициенты, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка заработной платы определяется путем деления ставки

заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

4.1.10. Месячный (должностной) оклад рассчитывается по следующей формуле:

ДОпу = Обаз(пу) х К х А х П, где:

ДОпу - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Обаз(пу) - ставка заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность дисциплины;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

П - повышающий коэффициент за сертификат компетентности.

Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются с учетом:

а) сложности и (или) приоритетности предмета (К);

б) квалификационной категории педагога (А);

в) сертификата компетентности педагога (П).

В случае, если педагогический работник ведет несколько дисциплин, повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность дисциплины рассчитывается по следующей формуле:

К = Т1 х К1 + Т2 х К2 + ... + Тn х Кn, где:

Tl, Т2 ... Тn - доля учебной (преподавательской) нагрузки по соответствующей дисциплине общей учебной (преподавательской) нагрузки;

Kl, К2 ... Кn - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность соответствующей дисциплины.

4.1.11.. В целях упорядочения учебной (педагогической) нагрузки педагогических работников Колледжа заместитель директора по учебно-методической работе осуществляет планирование и учет индивидуального годового бюджета рабочего времени, включая выполнение всех работ, предусмотренных должностными обязанностями педагогического работника в соответствии с рабочими учебными планами.

4.1.12. Установленный месячный (должностной) оклад (месячная заработная плата) выплачивается педагогическим работникам за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с очередным отпуском.

Педагогическим работникам, поступившим на работу в течение учебного года, месячный (должностной) оклад определяется путем умножения часовой

ставки заработной платы на объем учебной (преподавательской) нагрузки и повышающих коэффициентов за полные учебные месяцы, оставшиеся до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Месячная заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам заработной платы.

Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, месячная заработная плата за работу до начала занятий выплачивается • из расчета ставки заработной платы и повышающих коэффициентов, в соответствии с заключенным трудовым договором.

При изменении ставки заработной платы и (или) повышающих коэффициентов в течение учебного года месячный (должностной) оклад определяется путем умножения новой часовой ставки заработной платы на объем годовой учебной нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации и повышающих коэффициентов, и делении полученного произведения на 10 учебных месяцев.

В случаях освобождения педагогических работников от работы по временной нетрудоспособности, предоставления отпуска по беременности и родам, а также в связи с пребыванием в служебной командировке, курсах повышения квалификации и т.д., установленный объем годовой учебной (преподавательской) нагрузки уменьшается 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 (преподавательской) нагрузки в случае освобождения педагогических работников от учебных занятий без сохранения заработной платы.

Педагогическим работникам, у которых по независящим от них объективным причинам в течение учебного года учебная (преподавательская) нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки (преподавательской) в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

4.1.13. В случаях, когда размер оплаты труда педагогических работников зависит от образования, квалификационной категории, сертификата компетентности, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории, получения сертификата компетентности - со дня вынесения решения.

4.1.14. При наступлении у педагогических работников права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.1.15. При исчислении среднего дневного заработка для оплаты периодов пребывания штатных педагогических работников из числа постоянных работников в командировке, обучения их на курсах повышения квалификации с отрывом от производства и в других случаях (кроме оплаты отпуска) почасовое вознаграждение учитывается в составе начисленной суммы заработной платы в каждом полном месяце расчетного периода в размере 1/10 части тарификации.

4.1.16. К штатным педагогическим работникам относятся лица, занимающие должности из числа руководителей и специалистов: директор, заместитель директора, заведующий отделением, методист, воспитатель, педагог-психолог и другие работники Колледжа.

4.1.17. Нештатным работникам, привлекаемым к проведению учебных занятий, а также оплата за занятия со слушателями по программам профессионального обучения и дополнительного образования (в т.ч. и для штатных педагогических работников) производится в соответствии с заключенными договорами.

Размер оплаты определяется согласно приказу директора и (или) по соглашению сторон. При оплате учебных занятий в ставку почасовой оплаты включена компенсация оплаты за отпуск.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

5.2. Изменения в Положение вносятся в связи с изменением действующего законодательства и (или) условий труда.

5.3. Если в результате изменения законодательства Российской Федерации, региональных правовых актов и Устава Колледжа отдельные пункты настоящего Положения вступают с ними в противоречие, то эти пункты утрачивают силу.

До внесения соответствующих изменений в Положение, действуют законы и другие правовые акты, регулирующие указанные выплаты.

СОГЛАСОВАНО:

Нач. юр. отдела _____ Гогурчунова М.Б.

Нач. ОК_____ Гургаева И.И.

Бухгалтер _____ Бейсултанова А.С.