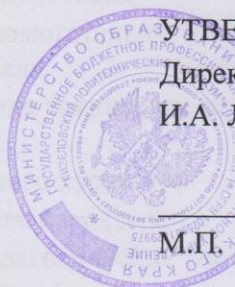


Министерство образования и науки Пермского края
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Кизеловский политехнический техникум»

СОГЛАСОВАНО:
на заседании
Совета техникума
протокол № 2
от «26» декабря 2016 года



УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ «КПТ»
И.А. Логинов

М.П. «27» декабря 2016 года

Введено в действие приказом
№ 01-02-250 от «27» декабря 2016 года

ПОЛОЖЕНИЕ № 31

об оплате труда работников
ГБПОУ «Кизеловский политехнический техникум»

Версия 03

Кизел, 2016

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Основные условия оплаты труда	4
3. Фонд оплаты труда	4
4. Оплата труда основного персонала	6
5. Оплата труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала	7
6. Оплата труда руководителя техникума, его заместителей и главного бухгалтера	7
7. Выплаты компенсационного характера	9
8. Выплаты стимулирующего характера	9
9. Социальные гарантии педагогических работников	12
10. Удержания из заработной платы	12
11. Расчет отпускных	12
12. Оплата труда за счет средств, полученных от предпринимательской деятельности	12
13. Заключительные положения	13
Лист согласования	14
Лист регистрации изменений	15

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Кизеловский политехнический техникум» (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующими нормативно - правовыми актами: Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Пермского края от 12 марта 2014 года N 308-ПК «Об образовании в Пермском крае», Законом Пермского края от 03.09.2008г. № 291-ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края», постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014г. № 214-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края в сфере образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Пермского края», СОГЛАШЕНИЕМ о минимальной заработной плате в Пермском крае между Правительством Пермского края, Объединением организаций профсоюзов Пермского края «Пермский крайсовпроф» и Региональным объединением работодателей Пермского края «Сотрудничество», Уставом техникума, Коллективным договором и определяет условия и порядок оплаты труда работников техникума.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Кизеловский политехнический техникум» (далее - Учреждение), реализующего конституционные права граждан на получение профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена, по совершенствованию их деловых качеств, по подготовке их к выполнению новых трудовых функций в соответствии с потребностями общества и государства на базе основного общего, среднего общего, или среднего профессионального образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и профессиональными стандартами.

1.3. Положение предусматривает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников техникума за счет средств из бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определенного законодательством; с 01.01.2014г. для педагогических работников размер минимальной заработной платы не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Пермского края.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Техникум самостоятельно устанавливает систему оплаты и стимулирования работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением. В техникуме ежегодно формируется и утверждается штатное расписание, дважды в год 01 сентября и 01 января рассчитывается тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час.).

1.8. Повышение (индексация) заработной платы работников техникума осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.

2.1. Оплата труда работников включает:

Тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

Выплаты компенсационного характера;

Выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников устанавливаются приказом руководителя Техникума в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника и в порядке, установленном правовыми актами учредителя (Постановление № 214-п от 01.04.14 г.)

2.3. Оплата труда работников Техникума, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

3. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Фонд оплаты труда работников Техникума формируется на календарный год исходя из объема субсидии краевого бюджета, направленного на оплату труда, внебюджетных средств и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

3.2. Объем субсидии на оплату труда работникам Техникума определяется с учетом структуры стоимости государственной услуги, утверждаемой правовым актом учредителя, и государственного задания на предоставление государственных услуг (выполнение работ).

3.3. Объем субсидии, предусмотренный для формирования фонда оплаты труда работников Техникума, может быть уменьшен только при условии уменьшения

объема предоставляемых учреждением государственных услуг.

3.4. **Фонд оплаты труда** состоит из базовой части и стимулирующей части:

$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}$, где:

ФОТ_0 – фонд оплаты труда работников Техникума;

$\text{ФОТ}_б$ - базовая часть фонда оплаты труда работников (составляет не более 70% ФОТ Техникума);

$\text{ФОТ}_{ст}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников (составляет не менее 30% ФОТ Техникума).

Руководитель Техникума ежегодно на 1 января утверждает штатное расписание должностей с учетом формулы: численность штатных единиц = численности работников. По мере необходимости в штатное расписание вносятся изменения.

Штатное расписание Техникума утверждается руководителем в пределах базовой части ФОТ и включает в себя все должности административно-управленческого персонала, основных и прочих основных педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям Техникума и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.5. Базовая часть ФОТ включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_д + \text{ФОТ}_к, \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_д$ – фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) Техникума;

$\text{ФОТ}_к$ - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть оплаты труда работников Техникума распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{осн} + \text{ФОТ}_{ауп} + \text{ФОТ}_{увп} + \text{ФОТ}_{моп}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{осн}$ – базовая часть фонда оплаты труда основного персонала Техникума (составляет не менее 60% от $\text{ФОТ}_б$ Техникума);

$\text{ФОТ}_{ауп}$ - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{увп}$ - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

$\text{ФОТ}_{моп}$ - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

3.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_{ст осн} + \text{ФОТ}_{ст ауп} + \text{ФОТ}_{ст увп} + \text{ФОТ}_{ст моп}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{ст осн}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда основного и прочего основного персонала Техникума (составляет не менее 60% от $\text{ФОТ}_{ст}$ Техникума);

$\text{ФОТ}_{ст ауп}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{увп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

4. ОПЛАТЫ ТРУДА ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА

4.1. Основной персонал Техникума – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности колледжа, и включает:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678.

Заработная плата педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательную деятельность, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждой группе, в которой ведется преподавание. Если работник ведет несколько предметов в разных группах, то его зарплата рассчитывается по каждому предмету и группе отдельно.

4.2. Заработная плата основных педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательную деятельность, рассчитывается по формуле:

$ЗПп = Стп \times N \times Бп \times (1 + Ксл) + Н + Кк + Кст$, где

ЗПп - заработная плата педагогического работника ;

Стп - тарифная ставка педагогической услуги (руб./ученико-час), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

N – фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе;

Бп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждой группе;

Ксл – повышающий коэффициент сложности по предмету, устанавливается Колледжем самостоятельно по каждому предмету;

Н – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кст – выплаты стимулирующего характера.

Стп рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТд}}{(\text{Пбу1} \times \text{Ту1} + \text{Ту2} + \dots + \text{Пбуi} \times \text{Туi})}$$

где:

ФОТд – базовая часть фонда оплаты труда педагогического работника;

Пбу1 – численность получателей государственной услуги в 1-й группе;

Пбу2 - численность получателей государственной услуги во 2-й группе;

Пбуі - численность получателей государственной услуги в І-й группе;

Ту1 – годовое количество часов по учебному плану в 1-й группе в соответствии с государственным стандартом;

Ту2 - годовое количество часов по учебному плану во 2-й группе в соответствии с государственным стандартом;

Туі - годовое количество часов по учебному плану в і-й группе в соответствии с государственным стандартом.

Стп рассчитывается Техникума по состоянию на 1 января и на 1 сентября текущего календарного года.

Учебный план разрабатывается Техникумом самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными нормами и правилами.

5. ОПЛАТА ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

5.1. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПувп} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кст}, \text{ где}$$

ЗПувп – заработная плата работника из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем Техникума.

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кст – выплаты стимулирующего характера.

5.2. Заработная плата младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПмоп} = \text{Оклад} + \text{Кк} + \text{Кст}, \text{ где}$$

ЗПмоп – заработная плата работника из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем Техникума;

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кст – выплаты стимулирующего характера.

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ТЕХНИКУМА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

6.1. Оплата труда руководителя Техникума, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и

стимулирующего характера.

6.2. Заработная плата руководителя Техникума определяется следующим образом:

$ЗП_{рук} = \text{Оклад} + Н + Кк + Кст$, где:

$ЗП_{рук}$ - заработная плата руководителя Техникума;

Оклад - оклад (должностной оклад) руководителя, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада;

Порядок исчисления средней заработной платы основного персонала установлен статьей 139 Трудового кодекса РФ.

Н – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

Кст - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

6.3. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Техникума рассчитывается по формуле:

$ЗП_{зам} = \text{Оклад} + Н + Кк + Кст$, где:

$ЗП_{зам}$ - заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера;

Оклад - оклад (должностной оклад) заместителя руководителя и главного бухгалтера Техникума, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Техникума;

Н – иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Кст - выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются на общих основаниях.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру не устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к окладам в связи с тем, что данные выплаты учтены в размерах средней заработной платы работников, исчисленной для установления их должностных окладов.

6.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Техникума и средней заработной платы работников Техникума устанавливается учредителем в кратности от 1 до 4.

6.5. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем учреждения самостоятельно в размере не более 80–90 процентов от средней заработной платы руководителя Техникума; других заместителей руководителя и главного бухгалтера - не более 60–70 процентов

от средней заработной платы руководителя Техникума.

7. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕР

7.1. Работникам Техникума устанавливаются при наличии оснований следующие виды выплат компенсационного характера:

- 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;
- выплату за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплата до действующего МРОТ;
- оплата за первые 3 дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя;
- другие выплаты в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу и (или) в абсолютном размере.

7.3. Размеры выплаты компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных действующим законодательством.

7.4. Конкретные виды, размер и условия выплат устанавливаются трудовым договором с работником, настоящим Положением и (или) другими локальными актами Техникума (приказы, распоряжения и пр.). Компенсационные выплаты могут носить регулярный (постоянный) или разовый (единовременный) характер и начисляются в пределах установленного фонда.

7.5. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

8. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью усиления материальной заинтересованности сотрудников Техникума в повышении качества выполняемых задач, добросовестном и инициативном исполнении своих должностных обязанностей, повышении уровня ответственности за свою работу, результативности труда персонала, развитии творческого отношения к труду, повышении и совершенствовании своего профессионального уровня, внедрении инновационных технологий и методов труда и др.

8.2. Выплаты стимулирующего характера работникам Техникума устанавливаются при наличии средств на эти цели в пределах стимулирующей части установленного ФОТ и максимальными размерами не ограничиваются.

8.3. К стимулирующим выплатам относятся:

8.3.1. Выплаты за квалификационную категорию.

Устанавливается работникам Техникума с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – 2600 рублей;
- при наличии 1-ой квалификационной категории – 700 рублей;
- при наличии 2-ой квалификационной категории – 350 рублей;

8.3.2. Повышающий коэффициент за выслугу лет.

Устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в Техникуме, в следующих размерах:

- от 3 до 8 лет – 10%;
- свыше 8 до 13 лет – 15%;
- свыше 13 до 18 лет – 20%;
- свыше 18 до 23 лет – 25%;
- свыше 23 лет – 30%.

8.3.3. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам может быть установлен работнику Техникума с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы (в том числе сложность и приоритетность предмета), степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Техникума персонально в отношении конкретного работника на определенный период времени.

8.3.4. Премии по итогам работы за квартал, год, выплачиваются работнику за конкретные достижения в трудовой деятельности.

8.3.5. Премии за выполнение особо важных заданий.

Решение о премировании принимает руководитель Техникума. При определении размера премии учитываются:

- личный вклад в общие результаты работы при выполнении задания;
- сложность и важность полученных заданий, качество их выполнения;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в его компетенцию, внедрение новых форм и методов, позитивно отразившихся на результатах работы по выполнению особо важного и сложного задания;

8.4. Система стимулирующих выплат предусматривает следующие формы выплат:

- на основе балловой оценки показателей;
- в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат;

- фиксированной суммой.

8.5. Балловую оценку результативности труда педагогического персонала и других категорий сотрудников определяют Комиссии по оценке результатов деятельности работников Техникума.

8.6. Работа Комиссии регламентируется Положениями о Комиссиях по оценке результатов деятельности работников Техникума

8.7. Балловая оценка оформляется соответствующим протоколом.

8.8. Стоимость 1-го балла определяется путем деления свободного остатка Фонда стимулирующих выплат на сумму всех баллов по соответствующим протоколам.

8.9. Премии могут не начисляться (снижаться) работнику в следующих случаях:

- при нарушении трудовой дисциплины;
- нарушении требований техники безопасности;
- неисполнении (ненадлежащее исполнение) без уважительных причин своих должностных обязанностей или поручений руководителя в пределах компетенции работника;

- совершение виновных действий, повлекших за собой тяжкие последствия;

- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического опьянения;

- уволившимся до окончания периода, за который начисляется премия.

8.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются постоянным работникам.

8.11. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах установленного фонда и могут иметь регулярный характер или единовременный.

8.12. Из Фонда стимулирующих выплат могут также производиться единовременные выплаты в виде:

8.12.1. Материальной помощи по заявлению работника в следующих случаях:

- тяжелого материального положения работника (болезнь, несчастный случай и т.п.);

- в случае смерти работника организации (по заявлению близких родственников), а также на погребение бывшего работника, вышедшего на пенсию из организации.

8.12.2. Выплат в связи:

- с юбилейными датами работников (50,55,60,70 лет);

- с получением государственных наград или иных знаков отличия;

- с особыми заслугами работника (получение призовых мест в соревнованиях, конкурсах и т.п.), связанных с основной деятельностью работника, а также в связи с профессиональными праздниками и иными праздничными датами;

8.12.3. Иные выплаты, предусмотренные коллективным договором.

8.13. Решение об оказании единовременной выплаты руководителю и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя Техникума и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в п.8.12.

8.14. Решение об оказании единовременной выплаты работникам Техникума и ее конкретном размере принимает руководитель на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в п.8.12.

8.15. Экономия фонда оплаты труда работников направляется на осуществление стимулирующих выплат.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

9.1. Ежемесячная надбавка со дня присвоения педагогическому работнику высшей категории в размере 2600* рублей.

9.2. Ежемесячная надбавка работникам, удостоенным государственной награды в сфере образования в размере 2600* рублей.

9.3. Ежемесячная надбавка работникам, имеющим отраслевые награды (кроме почетных грамот Министерства образования и науки РФ) в размере 1560* рублей.

9.4. При наличии у работника государственной и отраслевой награды выплата надбавок производится по одному максимальному основанию.

Все надбавки выплачиваются за счет средств Фонда стимулирующих выплат.

* Изменения по надбавкам производятся и подлежат индексации на основании нормативных документов РФ и Пермского края.

10. УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

10.1. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

10.2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности производятся:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованных и своевременно не возвращенных подотчетных сумм;
- для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок.

10.3. Другие удержания из заработной платы, предусмотренные трудовым кодексом РФ.

11. РАСЧЕТ ОТПУСКНЫХ

При расчете ежегодных очередных, учебных отпусков и компенсаций за неиспользованный отпуск при увольнении работника учитываются все его виды оплат, надбавок, доплат по всем источникам. Рассчитанные суммы включаются в соответствующие виды выплат.

12. ОПЛАТА ТРУДА ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. Оплата труда работников, непосредственно участвующих в оказании платных образовательных услуг производится:

– для педагогического персонала, выполняющего педагогическую нагрузку в группах с полным возмещением затрат – на основании табеля учета рабочего времени, должностного оклада, нормативных актов аналогично оплате в бюджетных группах.

– для педагогического персонала, оказывающего дополнительные образовательные услуги в хозрасчетных группах на основании договора подряда, табеля учета рабочего времени, калькуляции услуги, акта выполненных услуг.

– для персонала, оказывающего иные платные услуги, оплата производится на основании трудового договора или договора подряда, локальных нормативных актов в зависимости от полученного дохода от соответствующего вида деятельности согласно смете.

12.2. Оплата труда работников, косвенно принимающих участие в оказании платных услуг производится на основании локальных нормативных актов.

12.3. Для работников, принимающих непосредственное участие в организации предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, руководителем может назначаться индивидуальная доплата, в том числе стимулирующая, при условии привлечения доходов.

12.4. Доплаты, надбавки, иные выплаты (в том числе стимулирующие) всем категориям работников производятся в абсолютных размерах и (или) в процентах, от объема фактически поступивших средств от предпринимательской деятельности, на основании локальных нормативных актов при наличии средств.

13.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до замены его новым.

13.2. Предложения по изменению и дополнению настоящего Положения могут вносить коллегиальные органы управления (общее собрание, педагогический совет, совет техникума, работники техникума).

13.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников ТЕХНИКУМА.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

1.		
2.		
3.		
4.		
5.		