

Министерство образования, науки и молодежной политики
Забайкальского края
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»
(ГПОУ ЧТОТиБ)



Согласовано
председатель Профсоюзного комитета
/Т.А. Мадияров/
2019г.

Утверждаю
Директор ГПОУ ЧТОТиБ
/Л.В. Косьяненко/
« » 2019г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ N 1
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
трудового коллектива и администрации государственного профессионального
образовательного учреждения «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»,
г. Чита, ул. Бабушкина 66
на 2018 - 2021 годы



г. Чита

Прошито, пронумеровано 10 листов

Директор
ЧТОТИБ:



(Косьяненко П. П.)



Директор Косьяненко Любовь Владимировна, действующая на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице председателя профсоюзного комитета Мадиярова Тохира Аллаяровича, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от "06" марта 2019 г.), в соответствии со ст. 44 ТК РФ и п. 7.5 Коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести изменения в коллективный договор.

1.1. **Положение об оплате труда работников ГПОУ «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»** (Приложение №3 к Коллективному договору) изложить в новой редакции:

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников ГПОУ «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса», (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

иными нормативными правовыми актами и документами.

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников ГПОУ «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса» (далее – Техникум), и применяется при определении условий оплаты при разработке соглашений, локальных нормативных актов Техникума.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Техникума, занятым на работах с вредными и (или) опасными, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

норма рабочего времени - продолжительность рабочего времени;

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

сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

специальная оценка условий труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда

предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

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

тарификационный список - сведения об учителях, преподавателях и других работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условиях в образовательных учреждениях, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год;

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Техникума за счет средств краевого бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Месячная заработная плата работника Техникума, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы. В случае, если месячная заработная плата работника Техникума по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам Техникума производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством). Доплата до уровня минимального размера оплаты труда производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда Техникума.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда работников

2.1.1. Заработная плата работников Техникума за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в размере не ниже базовых, устанавливаемых Правительством Забайкальского края;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Для работников Техникума может быть установлена заработная плата или дополнительные виды оплаты труда в процентах от дохода. Критериями дополнительных

выплат являются: место работы - структурное подразделение Техникума, находящееся, в том числе, на внебюджетном финансировании, а также наличие дохода принесённого структурным подразделением Техникума. Размер суммы, направляемой на дополнительные выплаты варьируется от 30% до 50 % от дохода, принесённого структурным подразделением Техникума за соответствующий месяц. Конкретный процент устанавливается ежегодно, в зависимости от доли дохода структурного подразделения Техникума в общем доходе Техникума. Распределение указанной суммы среди работников находится в компетенции руководителя структурного подразделения Техникума.

2.1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным директором Техникума, и соответствуют наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

С целью контроля за объемами принятых Техникумом бюджетных обязательств по заработной плате, штатные расписания согласовывается с Министерством образования, науки и молодежной политики Забайкальского края.

2.1.3. Условия оплаты труда работников Техникума, в том числе установленные им оклады (должностные оклады), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Техникума.

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

2.1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.1.6. Штатное расписание Техникума формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая учителей, преподавателей), служащих, профессии рабочих Техникума.

2.1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.1.9. Фонд оплаты труда работников Техникума, формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности в соответствии с действующим законодательством.

2.1.10. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется Техникумом на выплаты стимулирующего характера. Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами Техникума в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности Техникума.

2.1.11. Оклады (должностные оклады) работников Техникума устанавливаются согласно штатному расписанию и с учетом увеличений, предусмотренных пунктами

2.1.12 и 2.1.13, в пределах фонда оплаты труда Техникума.

2.1.12. В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.1.13. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

2.1.14. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников – Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.1.15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Техникума индексируются постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

2.1.16. В целях формирования трудовых отношений с работниками Техникума при введении для них новых систем оплаты труда, будут заключаться дополнительные соглашения к трудовым договорам.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.2.2. Работникам Техникума устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на 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.

2.2.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ за фактически отработанное время.

Решение об установлении размера доплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда принимается директором Техникума по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения первичной организации

Профсоюза работников народного образования и науки Читинского техникума отраслевых технологий и бизнеса (далее – Профсоюз работников).

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

2.2.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников государственных органов и государственных учреждений Забайкальского края, органов местного самоуправления и муниципальных учреждений».

2.2.5. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

2.2.5.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

2.2.5.2. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ администрацией может производиться в исключительных случаях и пределах, предусмотренных действующим законодательством, лишь с разрешения профсоюзного комитета техникума. Ведётся суммированный учёт рабочего времени для категории работников, работа которых носит сменный характер, с учётным периодом - 1 квартал. В соответствии со ст. 99 Трудового кодекса РФ привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия.

2.2.5.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам техникума за ~~каждый~~ час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер ~~доплаты~~ – 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за ~~каждый~~ час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

2.2.5.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудовозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни, а также другие виды работ, не входящие в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. При этом часовая ставка определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

2.2.7. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников Техникума к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.3.3. Работникам Техникума устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка водителям за классность;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- ведомственный знак отличия;
- выплата за интенсивность;
- выплата за высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- система премирования.

2.3.4. Выплата за специфику работы устанавливается в соответствии со статьей 5 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

Надбавка педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории - в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Надбавка педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории - в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.3.5. Надбавка за выслугу лет

Порядок и размеры надбавки за выслугу лет определены Положением об установлении размера, условий и порядка выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам Техникума, утвержденным приказом директора Техникума.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премии и иных стимулирующих выплат) по основной работе и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой в пределах фонда отплаты труда Техникума на основании локального акта Техникума.

2.3.6. Надбавка водителям за классность

Величина надбавки определяется в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322 «Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края» исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

2.3.7. Надбавка молодым специалистам

Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам Техникума устанавливается в соответствии со статьей 12 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

2.3.8. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия определяется в соответствии со статьей 13 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

Надбавка устанавливается в процентах исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.3.9. Выплата за интенсивность

Выплата за интенсивность назначается сотрудникам Техникума за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки, устанавливается приказом директора Техникума, в котором указываются размеры выплаты по каждому сотруднику в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом отраслевых особенностей, положения об оплате труда работников, коллективного договора и иных нормативных правовых актов, определяющих условия оплаты труда. Выплаты за интенсивность рекомендуется устанавливать в процентах исходя из оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки, связанных с непосредственным выполнением работ, за которые устанавливаются выплаты за интенсивность.

Размеры выплаты за интенсивность начисляются в зависимости от вида работ:

- 1) к окладу (должностному окладу):
 - за классное руководство – 15%;
 - за руководство методическими объединениями (предметно цикловой комиссией) – 10%;
 - за заведование мастерскими, кабинетами – 5%;

2) к окладу (должностному окладу):

- за проверку письменных работ в т.ч.:
 - по русскому языку и литературе – 15%;
 - по другим предметам – 10%.

2.3.10. Выплата за высокие результаты работы

Выплата за высокие результаты труда назначается сотрудникам в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений.

Выплата за высокие результаты работы может быть назначена:

- за выполнение основных показателей деятельности Техникума;
- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- за организацию методической работы и т.п.

Выплата устанавливается приказом директора Техникума, в котором указываются критерии эффективности труда и размеры выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размеры выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), в соответствии с установленными критериями эффективности труда не более 100% от оклада (должностного оклада). Надбавка устанавливается на определённый срок, но не более чем на год.

2.3.11. Система премирования

Система премирования работников устанавливается приказом Директора Техникума в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности Техникума.

Выплата премии по итогам работы за месяц осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников. Перечень показателей премирования содержится в локальном нормативном акте Техникума.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются по представлению комиссии по подведению итогов, оценки качества и эффективности работы сотрудников Техникума, с учетом мнения Профсоюза работников.

Размер премирования не может превышать 100% от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются представленные к премированию работы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных приказом директора Техникума с учетом мнения Профсоюза работников.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Порядок и размер оплаты директора Техникума, предусмотрены Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 17 ноября 2015 года № 901.

3.2. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад,
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера определяется в процентном отношении от оклада директора Техникума. Величина должностного оклада заместителя директора и главного бухгалтера устанавливается на 15 процентов ниже оклада директора.

3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директора, заместителя директора и главного бухгалтера определяются в соответствии с разделами 2.2 и 2.3 настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

Заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливается надбавка за интенсивность не более 100% от оклада (должностного оклада).

3.5. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Техникума повышаются одновременно с увеличением базового оклада по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня» в краевых учреждениях путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры.

4. Условия почасовой оплаты труда работников

4.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических Техникума применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических учреждений), привлекаемых для педагогической работы в Техникуме.

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

4.2. 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 месячной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.3. Директор Техникума в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Техникума, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением почасовой оплаты труда.

4.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам за работу на условиях почасовой оплаты определяются в соответствии с пунктами 2.2 и 2.3 настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

5. Заключительные положения

5.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к производственным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2018-2021 годы.