



**ЧАСТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КУБАНСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ПОЛИЦЕЙСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

«СОГЛАСОВАНО»

с педагогическим советом колледжа
Протокол № 10
от «05» июля 2020 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор колледжа
К.Ю.Н. А.Н.Скляр
от «05» июля 2020 г.



Положение об оплате труда

г. Сочи -2020 г.

Положение об оплате труда разработано с целью установления размеров и условий оплаты труда работников в Частном учреждении профессионального образования «Кубанский юридический полицейский колледж (в дальнейшем - Колледж), соблюдения принципов учета квалификации работников, продуктивности и качества труда, экономического стимулирования повышения работниками профессиональных знаний и навыков, развития инновационной деятельности и творческой инициативы.

Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации о труде, Законом РФ «Об образовании», Уставом Колледжа, а также Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников средних специальных учебных заведений, утвержденной приказом Минвуза СССР от 27.08.87. № 605 (с изменениями и дополнениями), являющимися для Колледжа примерными.

I. Общие положения

Зарплата работников Колледжа устанавливается для каждого работника в соответствии с условиями заключенного с ним трудового договора, локальными нормативными актами Колледжа и включает в себя:

Должностной оклад; для преподавателей - ставку заработной платы, а также заработную плату, рассчитанную по часовым ставкам за педагогическую деятельность специалистов, привлекаемых для преподавательской работы. Надбавки и доплаты:

- надбавку за ученую (профессиональную) степень (звание) или почетное звание;
- надбавку за напряженность труда;
- надбавку за кураторство;
- доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством РФ;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством;
- стимулирующие выплаты - премии; стимулирующие доплаты и исходя из финансовых возможностей предприятия.

II. Оплата по тарифным ставкам, окладам и почасовая оплата

1. Оплата по тарифным ставкам

Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным попечительским советом колледжа, или в соответствии с условиями заключенного трудового договора.

Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников определяются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Ставки заработной платы преподавателей устанавливаются за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть преподавательской работы) - 720 часов в год; для заведующих кафедрами, заместителей заведующих кафедрами (в случае исполнения последними функций заведующих кафедрами) - 630 часов в год.

В исключительных случаях ставки заработной платы преподавателей (оклады) устанавливаются за норму часов, предусмотренную трудовым договором.

2. Оплата по почасовым ставкам

Почасовая оплата труда преподавателей устанавливается:

- за часы преподавательской работы сверх установленной годовой учебной нагрузки (переработка). Эти часы оплачивают дополнительно только после выполнения преподавателем всей годовой педагогической нагрузки. Стоимость одного часа переработки устанавливается соглашением сторон и указывается в трудовом договоре. Эта оплата может производиться ежемесячно или в конце учебного года (порядок выплаты ежегодно устанавливается приказом директора (директора филиала) Колледжа).

- за часы преподавательской работы квалифицированных специалистов учреждений и организаций, привлекаемых со стороны (внешние совместители), а также преподавателей внутри колледжа (внутренние совместители). Стоимость одного часа преподавательской работы устанавливается соглашением сторон и отражается в договоре.

Если преподавателю с повременной оплатой труда устанавливаются нормированные задания, то с ним заключается гражданско-правовой договор и оплата производится за выполненный объем работ на основании Акта выполненных работ или заменяющего его документа. В ставки почасовой оплаты труда включается оплата за отпуск.

III. Надбавки и доплаты

Надбавки и доплаты устанавливаются:

- за ученую степень (звание) профессора, доктора наук - 30%; за ученую степень (звание) кандидата наук, доцента - 20%; звание мастера спорта, мастера спорта международного класса, заслуженного мастера спорта, а также имеющим почетное звание «Заслуженный юрист», «Заслуженный учитель», «Народный учитель» и другие почетные звания - 20%;

надбавки,

- за напряженность труда;
- за кураторство учебной группой;
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, за исполнение обязанностей временно отсутствующих работников. Надбавки и доплаты устанавливаются работнику приказом директора

(директором филиала) Колледжа на срок, не превышающий одного года. Надбавки и доплаты могут отменяться в период их действия приказом ректора (директором филиала) Колледжа в случае наложения на работника в порядке, определенном действующим законодательством, дисциплинарного взыскания.

Изменение размеров оплаты труда (должностных окладов) производится при:

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присуждении ученой (профессиональной) степени (звания), присвоении почетного звания - со дня присуждения (присвоения). Повышение должностных окладов (ставок заработной платы) может также ежегодно производиться с учетом уровня инфляции на основании приказа директора (директора филиала) Колледжа при наличии денежных средств.

IV. Компенсационные выплаты

Компенсационные выплаты устанавливаются:

- на приобретение книгоиздательской продукции. Данная выплата выплачивается преподавательскому составу, работающему на штатной основе;
- на рождение ребенка, пособие по уходу за ребенком до полутора лет в пределах сумм, установленных законодательством, за счет средств социального страхования;
- по уходу за ребенком до достижения 3 лет за счет средств колледжа;
- за проезд работников, проживающих на Крайнем Севере и приравненных к нему районов, к месту отпуска и обратно.

V. Выплаты, предусмотренные действующим законодательством

К выплатам, предусмотренным действующим законодательством, относятся:

- сумма превышения фактически выплачиваемого пособия по временной нетрудоспособности над максимальным размером пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого из Фонда социального страхования РФ. Данная сумма доплаты до фактического заработка выплачивается из фонда оплаты труда на основании приказа директора (директора филиала) Колледжа в каждом конкретном случае
- компенсация за использование личного автомобиля в служебных целях. Данная компенсация выплачивается при наличии приказа директора (директора) филиала Колледжа, разрешающего использование личного автомобиля в служебных целях;
- возмещение стоимости проезда в общественном транспорте и маршрутном такси по служебным вопросам на основании приказа директора (директора филиала) Колледжа.

VI. Стимулирующие выплаты

Стимулирующие выплаты предусмотрены в целях повышения материальной заинтересованности работников Колледжа в своевременном и качественном выполнении должностных обязанностей, отдельных поручений и заданий руководителя, а также проявления личной инициативы в целях улучшения образовательного и производственного процесса. К стимулирующим выплатам относятся производственные премии и премии, выплачиваемые работникам в связи с наступлением юбилейных дат, предусмотренных законодательством. Производственные премии выплачиваются:

- за добросовестное выполнение должностных обязанностей, конкретной работы;
- за большой вклад в организацию работы Колледжа;

- за высокий профессионализм, проявляемый в деле воспитания молодежи, организации учебного процесса, научной и финансово-хозяйственной деятельности, профессиональное мастерство;
- за проявление личной инициативы в решении поставленных задач, направленной на повышение эффективности деятельности Колледжа;
- за личный вклад (участие) каждого сотрудника в учебных, научных, финансово-хозяйственных, культурных, спортивных мероприятиях;
- за выполнение специальных заданий руководителя;
- за срочность и сложность при выполнении отдельных заданий руководителя. Данные, премии могут устанавливаться персонально, учитывая личный вклад

каждого сотрудника, с указанием ее конкретного размера на основании приказа директора (директора филиала) Колледжа исходя из финансовых возможностей Колледжа, для ректора - решением попечительского совета. Сумма премии максимальными размерами не ограничивается.

Премии к юбилеям и в связи с уходом на пенсию выплачиваются на основании приказа директора (директора филиала) Колледжа сотрудникам при наступлении юбилейных дат, при уходе на пенсию, исходя из наличия средств. Каждому работнику могут выплачиваться персональные премии с указанием ее конкретного размера. Данные премии размером не ограничиваются.

При определении суммы среднего заработка за расчетный период в него включаются все фактически начисленные в расчетном периоде ежемесячные премии и вознаграждения, но не более одной - меньшей по сумме выплаты за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода.

Поощрение работников колледжа может также производиться награждением ценным подарком.

Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, премия не выплачивается.

VIII. Материальные обязательства администрации Колледжа, направленные на обеспечение условий труда и отдыха работников

Администрация колледжа принимает на себя обязательства:

- правильно организовать труд работников;
- обеспечить работникам здоровые условия труда и отдыха;
- обеспечить условия для приема пищи и отдыха во время обеденного перерыва и перерыва между занятиями, обеспечив всем необходимым (холодильники, печи-СВЧ, посуда, музыкальный центр, мягкая мебель и т.д.). Заработная плата, установленная в соответствии с трудовыми договорами, выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни в связи с производственной необходимостью работнику может быть предоставлен другой день отдыха.

По письменному заявлению работника директор (директор филиала) Колледжа может разрешить заменить часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией. Замена

отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет не допускается.

В исключительных случаях работникам по их заявлениям может быть выплачена по приказу администрации материальная помощь и произведена оплата стоимости санаторно-курортного лечения.