

Согласовано
Председатель
Первичной организации
Белгородской региональной
организации профсоюза работников

АВКРФ
ОГАПОУ
«Бирючанский
техникум»
Н. Н. Семидуров
Рассмотрено
на заседании
общего собрания работников
и обучающихся техникума

Протокол №4 от 19 июня 2017 г.

Приложение №4
к Коллективному договору между
администрацией и коллективом
работников областного государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения
«Бирючанский техникум»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОГАПОУ «БИРЮЧАНСКИЙ ТЕХНИКУМ»

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее положение об оплате труда работников ОГАПОУ «Бирючанский техникум» (далее-Положение) разработано на основании статей 8, 129 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с законом Белгородской области от 21 декабря 2006года № 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области» и с учетом Единых рекомендаций по установлению на, федеральном, региональном и местном уровнях систем оплат труда работников организаций. Финансируемых из соответствующих бюджетов. на 2008 год, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 года №425н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб (далее-учреждения) с учетом размеров и условий оплаты труда, действующих по состоянию на 1 января 2016 года.

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств областного бюджета и иных доходов. На основе базового оклада в зависимости от должности. Гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера.

Новая система оплаты труда работников государственных областных образовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями и нормативными правовыми актами Белгородской области.

Раздел II. ФОНД ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ИСТОЧНИКИ ЕГО ФОРМИРОВАНИЯ

2.1 Техникум, как областное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования, в соответствии с действующим в Российской Федерации и Белгородской области законодательными актами об образовательном учреждении профессионального образования, самостоятельно определяет направления и порядок

использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников.

2.2. Источниками образования бюджетных и иных приносящих доход средств являются:

2.2.1. Средства областного бюджета:

а) выделенные учредителем:

-на финансирование образовательной деятельности в соответствии с государственными заданиями (контрольными цифрами) на подготовку специалистов, переподготовку и повышение квалификации;

-по иным основаниям, предусматривающим расходы по оплате труда и материальное стимулирование работников техникума;

б) иными органами исполнительной власти на финансирование образовательной и иной деятельности;

2.2.2. Доход техникума:

а) оказание платных образовательных услуг;

б) осуществление иных предусмотренных уставом техникума, приносящих доход направлений деятельности, включая предпринимательскую деятельность;

2.2.3. Иные, предусмотренные законодательством РФ поступления денежных средств, предусматривающих расходы по оплате труд и материальному стимулированию работников, включая денежные средства, переданные физическими и юридическими лицами в форме дара, пожертвования.

2.3. В соответствии с методикой расчета заработной платы и в установленном законодательством РФ и Белгородской области порядке Техникум формирует смету расходования средств.

2.3.1. Оплата за отработанное время:

а) заработная плата, начисленная работникам по базовым окладам за отработанное время;

б) заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам, в процентах от выручки от реализации продукции

(выполнения работ и оказания услуг);

в) премии и вознаграждения, носящие регулярный или периодический характер, независимо от источников их выплаты;

г) стимулирующие доплаты и надбавки к окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, напряженный труд, и т.п.);

д) компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, в том числе:

доплаты за работу во вредных или опасных условиях и на тяжелых работах;

доплаты за работу в ночное время;

- оплата работы в выходные и праздничные дни;

- оплата сверхурочной работы;- оплата работникам за дни отдыха (отгулы), предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при суммированном учете рабочего времени и в других случаях, установленных законодательством;

е) оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов предприятий и организаций, освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

ж) оплата услуг работников бухгалтерий за выполнение ими письменных поручений работников по перечислению страховых взносов из заработной платы;

з) выплата разницы в окладах при временном замещении;

и) оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству;

к) оплата труда работников не списочного состава;

л) оплата труда лиц, не состоящих в списочном составе работников техникума, за выполнение работ по гражданским договорам, если расчеты за выполненную работу производятся организацией с физическими, а не с юридическими лицами. При этом размер средств на оплату труда этих физических лиц определяются, исходя из сметы на выполнение работ (услуг) по этому договору и платежных документов;

м) оплата услуг (гонорар) работников не списочного состава (за переводы, консультации, чтение лекций, выступление по радио и телевидению и т.д.);

2.3.2. Оплата за неотработанное время

а) оплата ежегодных и дополнительных отпусков;

б) оплата льготных часов подростков;

в) оплата учебных отпусков, предоставленных работникам техникума, обучающимся в образовательных учреждениях;

г) оплата за период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;

д) оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей;

е) оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на сельскохозяйственные и другие работы;

ж) оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови;

2.3.3. Единовременные поощрительные выплаты:

а) единовременные (разовые) премии независимо от источников их выплат;

б) вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы);

в) материальная помощь работникам (кроме сумм материальной помощи, предоставленной отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на погребение и т.д.);

г) дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска (сверх нормальных отпускных сумм в соответствии с законодательством);

д) денежная компенсация за неиспользованный отпуск;

е) другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков.

2.4. Фонд оплаты труда педагогического персонала Техникума(ФОТ пр.) состоит из базовой части (ФОТ б.пр.) и стимулирующей части (ФОТ ст.).

ФОТ пр. = ФОТ б.пр. + ФОТ ст.

Базовая часть фонда оплаты труда преподавателей обеспечивает гарантированную заработную плату исходя из базового оклада (Оклад баз.) расчетного числа преподавателей, с учетом выполняемой учебной нагрузки, коэффициента наполняемости групп, а также гарантированных доплат (ФОТ г.д.) и должна составлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда педагогического персонала.

ФОТ б.пр. = Оклад баз. + ФОТ г.д.

При условии оказания платных образовательных услуг 20 % ФОТ преподавателей направить на оплату труда. Административно управленческого персонала (АУП).

В состав гарантированных доплат включаются выплаты (ниже перечисленные доплаты производятся в указанных процентах от базового оклада):

- выплаты, носящие компенсационный характер (определяются в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными актами):

-заведование учебным кабинетом, учебной мастерской - до 15 процентов;

-вредные условия труда – до 12 процентов;

-руководство предметно-цикловыми комиссиями - 15 процентов;

-проверку тетрадей - от 10 до 15 процентов (за фактические часы по предмету).

кураторство учебной группы до 15 процентов

Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала составляет не более 30 процентов фонда оплаты труда педагогического персонала.

В состав стимулирующих доплат включаются выплаты (перечисленные доплаты производятся в указанных процентах от базового оклада):

за результативность профессиональной деятельности (качество обучения, уровень научно-методической и научно-исследовательской деятельности, вклад в воспитательный

процесс обучающихся, конкурентоспособность и ресурс обеспеченность учреждения, морально-психологический климат в коллективе до 25 процентов;

- доплата за сложность предмета до 5 процентов:

1 группа сложности - дисциплины предметной подготовки, включенные в содержание итоговой государственной аттестации;

2 группа сложности - специальные дисциплины по профилю подготовки;

3 группа сложности - дисциплины общеобразовательного цикла;

2.5. Формирование фонда оплаты труда техникума.

Формирование фонда оплаты труда техникума осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определяемого в соответствии с базовыми показателями, утверждаемыми нормативными правовыми актами Белгородской области.

фонд оплаты труда образовательного учреждения (далее - ФОТ) складывается из фондов оплаты труда всех категорий работников и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{ФОТ пр.} + \text{ФОТ дир.} + \text{ФОТ зам.дир.} + \text{ФОТ зав.отд.} + \text{ФОТ пр.пер.}) \times 12 \times 1,302$$

где:

ФОТ пр. - месячный фонд оплаты труда преподавателей (в т.ч. других работников за часы учебной нагрузки);

ФОТ дир. - месячный фонд оплаты труда директора без часов учебной нагрузки;

ФОТ зам.дир. - месячный фонд оплаты труда заместителей директора без часов учебной нагрузки;

ФОТ зав. отд. - месячный фонд оплаты труда заведующих отделениями без часов учебной нагрузки;

ФОТ пр.пер. - месячный фонд оплаты труда прочего персонала;

12 - количество календарных месяцев в году;

1,302 - коэффициент увеличения на начисления на заработную плату.

Директор техникума формирует и утверждает штатную численность работников в пределах базовой части фонда оплаты труда на основании типовых штатов и приказа учредителя.

Раздел III. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТЕХНИКУМА

3.1. Оплата труда работников техникума основывается на единых принципах материального обеспечения работников государственных образовательных учреждений, работников бюджетной сферы и состоит из базовых окладов, доплат, надбавок и других выплат стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Положением. На цели дополнительного материального стимулирования работников техникума вправе использовать свои внебюджетные средства.

3.2. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются персонально для каждого работника в зависимости от качества и объема выполняемых работ.

Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышения эффективности и качества работы в техникуме устанавливаются персональные надбавки и доплаты, действуют системы премирования, выплат вознаграждения по итогам работы за год, другие формы материального поощрения, которые предельными размерами не ограничиваются.

3.3. Формы оплаты труда и материального поощрения, премирования, выплаты вознаграждения по итогам работы за год и иные формы регулярного материального и единовременного (разового) стимулирования всех работников техникума, независимо от

финансовых источников образования их должностных окладов, определяются административным советом техникума и утверждаются директором.

3.4. Оплата труда производится за индивидуальные и коллективные результаты работы. При этом оплата труда каждого из работников:

производится пропорционально отработанному времени, исходя из должностного оклада, либо в зависимости от выработки, исходя из сдельных расценок, а также доплат и надбавок, предусмотренных соответствующими нормативными актами и настоящим Положением; для отдельных работников техникума может быть установлен индивидуальный режим рабочего времени и времени отдыха, а также проводится суммированный учет рабочего времени.

3.5. Индексация размеров базовых окладов работников техникума производится в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

3.6. Изложенные в настоящем разделе положения принципы оплаты труда действуют и для работников техникума, должностные оклады которых введены за счет иных средств приносящих доход.

Раздел IV. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ

4.1. Базовый оклад преподавателя в месяц, который определяется из расчета выполнения нормативной нагрузки на 1 ставку - 720 часов в год устанавливается в соответствии с действующим на данный момент законодательством РФ и Белгородской области.

4.2. В целях повышения качества обучения установлена предельная учебная нагрузка преподавателю не выше 1440 часов в год с учетом эффективности деятельности каждого преподавателя.

4.3. Годовая максимальная учебная нагрузка директора-360 часов в год.

4.4. Годовая максимальная учебная нагрузка заместителя директора-360 часов в год.

4.5. Расчет заработной платы педагогического персонала.

4.5.1. Расчет заработной платы преподавателей:

Заработная плата преподавателя (ЗП пр.) складывается из базовой (ЗП б.ч.пр.) и стимулирующей части (ЗП ст.ч.пр.):

ЗП пр. = ЗП б.ч.пр. + ЗП ст.ч.пр.

Базовая часть заработной платы преподавателей (формируется по всем видам учебной деятельности преподавателя со студентами) рассчитывается по формуле:

ЗП б.ч.пр. = Оклад баз. х К уч.нагр. х Кн. + ЗП г.д.,

Где:

Оклад баз. - базовый оклад преподавателя;

К уч.нагр. - коэффициент количества часов учебной нагрузки преподавателя в каждом семестре (в год), который рассчитывается путем деления количества выполняемых преподавателем часов на установленный норматив выработки часов на ставку в семестр (в год);

Кн. - коэффициент наполняемости учебной группы;

ЗП г.д.-гарантированные доплаты в заработной плате преподавателей, определяются согласно пункту 2.4 данного положения.

Стимулирующие доплаты в заработной плате преподавателей рассчитываются по формуле:

ЗП ст.ч.пр. = Оклад баз. х (К рез.пр.д.пр. + К сл.) + Д кур.уч.гр.,

где:

Оклад баз.-базовый оклад преподавателя;

К рез.пр.д.пр. повышающий коэффициент за результативность профессиональной деятельности преподавателя, размер и порядок применения которого указан в положении о стимулировании;

К сл. - коэффициент за сложность предмета:

1 группа сложности - дисциплины предметной подготовки, включенные в содержание итоговой государственной аттестации, - 0,05;

2 группа сложности - специальные дисциплины по профилю подготовки - 0,03;

3 группа сложности - дисциплины общеобразовательного цикла - 0,02.

Д кур.уч.гр. - доплаты за выполнение функций куратора учебной группы.

Общая сумма стимулирующих доплат максимальными размерами не ограничивается.

Замена учебных занятий оплачивается с учетом гарантированных надбавок и доплат без стимулирующей части.

4.5. Расчет заработной платы директора и заместителя директора.

4.5.1. Заработной платы директора техникума:

Заработная плата рассчитывается исходя из базового оклада и гарантированных доплат.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается учредителем в соответствии с критериями эффективности работы директора от базового оклада.

Заработная плата директора техникума (ЗП дир.) состоит из базовой части с учетом гарантированных доплат (ЗП б.ч.дир.) и стимулирующей части (ЗП ст.дир.), рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП дир.} = \text{ЗП б.ч.дир.} + \text{ЗП ст.дир.}$$

Формула для расчета базовой части заработной платы директора техникума:

$$\text{ЗП б.ч.дир.} = \text{Оклад баз.} \times \text{Кн.},$$

где:

Оклад баз. - базовый оклад;

Кн. - коэффициент наполняемости техникума, который принимается согласно группам образовательных учреждений:

Группы образовательных учреждений СПО (чел.)	Наименование и величина коэффициента (Кн)
1 группа (свыше 1001 чел.)	К = 2
2 группа (701 - 1000 чел.)	К = 1,8
3 группа (401 - 700 чел.)	К = 1,6
4 группа (201 - 400 чел.)	К = 1,4
5.группа до 200чел.	К=1,3

4.6.2. Расчет заработной платы заместителя директора, главного бухгалтера;

Заработная плата заместителя директора техникума, главного бухгалтера устанавливается на основании трудового договора, заключаемого с заместителем директора, главным бухгалтером.

Базовая часть заработной платы рассчитывается исходя из 90 процентов базового оклада директора техникума без учета коэффициента за квалификационную категорию и гарантированных доплат.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается директором техникума при участии совета образовательного учреждения в соответствии с критериями эффективности работы заместителя директора, главного бухгалтера.

Заработная плата заместителя директора, главного бухгалтера (ЗП зам.дир.) состоит из базовой части с учетом гарантированных доплат (ЗП б.зам.дир.) и стимулирующей части (ЗП ст.зам.дир.), рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП зам.дир.} = \text{ЗП б.зам.дир.} + \text{ЗП ст.зам дир.}$$

Формула расчета базовой заработной платы заместителя директора и главного бухгалтера техникума (ЗП б.зам.дир.):

$$\text{ЗП б.зам.дир.} = 0,9 \times \text{ЗП б.дир}$$

ЗП б.дир.-базовая заработная плата директора;

0,9 - коэффициент от базовой зарплаты директора без учета квалификационной категории;

4.6.3. Расчет заработной платы заведующего отделением техникума:

Заработная плата заведующего отделением устанавливается на основании трудового договора, заключаемого с ним в соответствии с разработанной методикой установления базовых окладов педагогических работников в зависимости от требований к квалификации. Размеры, порядок и условия установления базовых окладов устанавливаются нормативными правовыми актами Белгородской области.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается руководителем образовательного учреждения при участии совета техникума в соответствии с критериями эффективности работы заведующего отделением.

Заработная плата заведующего отделением техникума (ЗП зав.отд.) состоит из базовой части с учетом гарантированных доплат (ЗП б.зав.отд.) и стимулирующей части (ЗП ст.зав.отд.), рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП зав.отд.} = \text{ЗП б.зав.отд.} + \text{ЗП ст.зав.отд.}$$

Формула расчета базовой заработной платы заведующего отделением техникума (ЗП б.зав.отд.):

$$\text{ЗП б.зав.отд.} = \text{Оклад баз.} \times \text{Кн}$$

где:

Оклад баз. - базовый оклад;

Кн. - коэффициент наполняемости отделения.

4.7. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Директор техникума формирует штатную численность других педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала самостоятельно, исходя из потребностей в обеспечении учебно-воспитательного процесса и в пределах распределенных фондов оплаты труда.

Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала техникума устанавливается директором на основании трудовых договоров (контрактов), заключаемых в соответствии с разработанной методикой установления базовых окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в зависимости от требований к квалификации.

Размеры, порядок и условия установления базовых окладов других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются нормативными правовыми актами Белгородской области.

4.8. Изменения размеров должностных окладов (ставок) производится:

4.8.1. Со дня назначения работника на должность;

4.8.2. Увеличение стажа работы по специальности или в определенных должностях, представления соответствующего документа об образовании (при получении образования или восстановлении документа об образовании и о стаже работы), дающих право на повышение квалификационной категории, - согласно даты приказа по техникуму;

4.8.3. При присвоении почетных государственных званий (заслуженный работник, отличник просвещения и т.п.)-со дня присвоения почетного звания;

4.8.4. При присвоении квалификационной категории, согласно даты решения органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия или приказа техникума.

Раздел V. ДОПЛАТЫ, НАДБАВКИ И ПРЕМИИ

5.1. Доплаты и надбавки сотрудникам техникума из бюджетных средств выплачиваются в пределах сумм стимулирующей части фонда оплаты труда, формируемой в пределах распределенных фондов оплаты труда за счет бюджетных средств.

5.2. Доплаты и надбавки из внебюджетных средств.

5.2.1. Настоящий раздел положения регулирует вопросы, касающиеся установления общих и персональных доплат и надбавок из внебюджетных средств к заработной плате преподавателей и сотрудников техникума, и вводится в целях упорядочения использования внебюджетных денежных средств на оказание социальной поддержки и стимулирования труда

преподавателей и сотрудников техникума, предусмотренных в сметах затрат по внебюджетным средствам.

5.2.2. Надбавки из внебюджетных средств устанавливаются на основании постановления Правительства РФ и Белгородской области, других локальных нормативных актов.

5.2.3. В техникуме могут применяться следующие виды надбавок:

5.2.3.1. Стимулирующего характера:

- надбавки за интенсивность работы (напряженный график работы);
- надбавки за дополнительный объем работ;
- надбавки за особо сложные и ответственные работы;
- надбавки за срочность выполняемых работ;

5.2.3.2. В целях социальной защиты работников техникума.

5.2.4. Все доплаты и надбавки из внебюджетных средств утверждаются приказом директора в начале учебного года, в соответствии финансовым состоянием техникума. Персональные надбавки могут пересматриваться ежемесячно с учетом личного вклада каждого работника в деятельность техникума.

5.2.5. Основаниями для ежемесячных изменений размеров персональных доплат и надбавок являются служебные записки руководителей подразделений или заведующего отделением, включающие аргументированные основания целесообразности их введения и отражающие личный вклад конкретного работника, объем и значимость выполняемой им работы.

Надбавки за напряженный труд работников техникума устанавливаются решением совета техникума и утверждаются приказом директора.

В случае если размеры доплат и надбавок не изменяются, приказ об их установлении пролонгируется.

5.2.6. Ставки почасовой оплаты труда из внебюджетных средств устанавливаются в соответствии с педагогической квалификацией работников и утверждаются приказом директора техникума.

5.2.7. При совмещении работником двух административных должностей в техникуме персональная надбавка из внебюджетных средств устанавливается в соответствии с одной из них.

5.2.8. Сотрудники техникума могут выполнять работы, не предусмотренные их должностными инструкциями по договорам подряда, оплачиваемые из внебюджетных средств техникума.

5.2.9. Доплаты и надбавки из внебюджетных средств техникума уменьшаются или полностью снимаются при снижении объема и при ухудшении качества работы, при нарушениях трудовой дисциплины, правонарушениях, а так же при отсутствии у техникума необходимых для их выплаты внебюджетных средств.

5.3. Премии

5.3.1. В техникуме устанавливаются следующие виды премий, выплачиваемых по решению административного совета техникума:

- премия по итогам работы в учебном году;
- премия по итогам работы за год(квартал);
- разовые премии (к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам, за выполнение определенного задания и др.).

5.3.2. Основаниями для выплаты премий являются служебные записки руководителей подразделений и заведующих отделениями, принятые решением административного совета техникума и утвержденные директором техникума.

Раздел VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Оплата труда лиц, не являющихся штатными работниками техникума или являющихся его штатными работниками, но занимающих должности педагогических и иных категорий работников, привлекаемых к проведению образовательного процесса производится:

6.1.1. На условиях штатного совместительства по вакантным должностям преподавательского состава;

6.1.2. На условиях почасовой оплаты труда;

6.1.3. На условиях гражданско-правовых соглашений с физическими лицами. В таком же порядке штатные работники преподавательского состава техникума могут привлекаться к проведению учебного процесса с разными по источникам финансирования категориями обучающихся в техникуме лиц, если иное не предусмотрено трудовым договором (контрактом) или им не производится соответствующих доплат за выполнение дополнительного объема работ к установленным должностным обязанностям.

6.2. Оплата труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий рассчитывается с учетом следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся	0,20	0,15	0,10
Рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов			

Примечания.

1. Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового должностного оклада установленного с учетом действующего на данный момент законодательства РФ и Белгородской области и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящей таблицей.

2. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Раздел VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации заработная плата работников техникума выплачивается два раза в месяц, а администрация должна предпринимать все зависящие от нее меры по защите трудовых прав работников техникума.

7.2. В случае отсутствия в распоряжении техникума достаточного количества денежных средств администрация в соответствии с Кодексом законов о труде Российской Федерации:

7.2.1. Не имеет права направить работников в «вынужденные» отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя, поскольку отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться только по просьбе работников по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам;

7.2.2. Имеет право для отдельных категорий работников техникума в случае простоя перевести с учетом их специальности и квалификации на другую работу в техникуме на все время простоя либо на другое предприятие, в учреждение, организацию, но в той же местности на срок до одного месяца.

7.3. В соответствии со статьей 114 Трудового кодекса Российской Федерации всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. При этом трудовой кодекс не связывает предоставление отпусков только с основным местом работы. Таким образом, вышеназванная норма не ограничивает по оплате отпусков и выплате компенсаций за неиспользованный отпуск при условиях работы по совместительству.