

Директор колледжа
Г.Н. Григорьева
10.04.2025 г.

Председатель профсоюзного
комитета
А.А. Шевцов
10.04.2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Ростовской области «Новочеркасский колледж промышленных
технологий и управления»

со 10 апреля 2025 г. по 2 мая 2027 г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в управлении
по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 25775/25-1025
от 08.09.2025

г.Новочеркасск

2025

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками в лице их представителей на основе согласования взаимных обязательств сторон в организации (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Новочеркасский колледж промышленных технологий и управления» в лице директора колледжа Григорьевой Галины Николаевны, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице профсоюзного комитета государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Новочеркасский колледж промышленных технологий и управления», именуемого в дальнейшем «профсоюзный комитет».

В настоящем договоре приняты взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами.

1.3. Основными принципами заключения коллективного договора являются:

1.3.1. соблюдение норм законодательства;

1.3.2. полномочность представителей сторон;

1.3.3. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

1.3.4. контроль и обязательность выполнения коллективного договора;

1.3.5. ответственность сторон, их представителей за невыполнение коллективного договора.

1.4. Целью настоящего договора являются:

1.4.1. В части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой и ритмичной деятельности учреждения, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества учреждения; учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

1.4.2. В части обязательств профсоюзного комитета – защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения.

1.4.3. В части обязательств работников – качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности труда, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

1.5. Коллективный договор заключается на срок 2024-2027 г. и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока.(ч.1 ст. 43 ТК)

Действие коллективного договора распространяется на всех работников, учреждения, независимо от членства в профсоюзе и от стажа работы.

1.6. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг

друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достигать компромиссных решений.

1.7. Отдельные пункты настоящего коллективного договора или Приложений к нему, подлежат пересмотру по согласованию между работодателем и профсоюзным комитетом, если станут противоречить изменениям в законодательстве о труде Российской Федерации, другим нормативно-правовым актам, а также в связи с изменением условий хозяйствования.

1.7.1. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в течение срока его действия только по взаимному согласию сторон и обязательному утверждению его на общем собрании (конференции).

1.7.2. Дополнительные соглашения (изменения) в виде оформленного протокола собрания (конференции) проходят обязательную регистрацию в Управлении труда и социального развития Администрации города.

1.7.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем пересматривается по инициативе одной из сторон.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. При ликвидации учреждения претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемого учреждения до расчетов с бюджетом, банками и кредиторами.

1.13. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.14. Взаимные обязательства сторон.

1.14.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.14.2. Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается отделом кадров работодателя.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.4. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.5. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются в соответствии с законодательством работодателем с участием профсоюзного комитета (ст.59 ТК РФ).

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82 ТК РФ).

2.9. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 года г. № 276 «Об утверждении Порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и Приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 21.08.2017г. № 595 «Об аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории».

2.10. При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений обеспечить:

- бесплатность прохождения аттестации;
- соответствие размера заработной платы квалификационной категории;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;
- сохранение существующих выплат за наличие квалификационной категории в течение срока их действия.

При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.11. В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302-н при поступлении на работу все граждане обязаны проходить предварительный медицинский осмотр с учетом требований по номенклатуре должностей, указанных в Приложении к приказу Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302-н.

2.12. Работодатель организует ежегодный периодический медицинский осмотр работников в соответствии с требованиями приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302-н.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Продолжительность рабочей недели педагогических работников регулируется Приказом Министерства образования и науки и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 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», правилами внутреннего распорядка, Уставом колледжа, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком, но не более 36 часов.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ) и прилагаются к коллективному договору.

3.3. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника принимается норма часов(720 часов в год), за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

Для работников колледжа устанавливается шестидневная рабочая неделя (не более 40 часов).

Для отдельных категорий работников (сторожей (вахтеров), операторов котельной, машинистов (кочегаров) котельной) применяется суммированный учет рабочего времени по графику «сутки через троє», «сутки через двое», который составляется не менее чем за один месяц до начала действия.

3.4. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.5. Для лиц, моложе 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

3.7. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не превышает 5 часов (ст.95 ТК РФ).

3.8. Работник вправе требовать, а работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в

возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (если оно выдано в порядке, установленном в законодательстве) (ст.93 ТК РФ).

Неполное рабочее время устанавливается по просьбе работника.

3.9. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема работ, а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

3.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней, для педагогических работников – 56 календарных дней.

3.11. Ночное время считается с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.12. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель имеет право привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, согласно графика работ.

3.13. Работник имеет право делить отпуск на части, при этом продолжительность одной из них не должна быть менее 14 календарных дней.

3.14. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена текущего отпуска денежной компенсацией не допускается.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (статья 126 ТК РФ).

3.15. Отзыв работника из отпуска, продление, перенос отпуска и разделение отпуска допускается только с его письменного согласия.

3.16. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

3.17. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года.

3.18. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим

уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

3.19. Работодатель обязан предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения зарплаты продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.21. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработка плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Приказом Министерства образования и науки и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 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», Постановлением Правительства Ростовской области от 26.06.2023 № 470 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Ростовской области, технического и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области», а также Положением об оплате труда (приложение №2 к Коллективному договору).

4.2. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц 9 и 24 числа каждого месяца на указанный работником счет в российском банке на карту платежной системы «МИР», а при отсутствии карточки временно через кассу колледжа.

4.3. За два дня до срока выплаты заработной платы каждый работник может получить в бухгалтерии колледжа расчетный листок с указанием размеров всех видов выплат и удержаний.

4.4. Оплата листка нетрудоспособности.

Пособие по временной нетрудоспособности в случае заболевания или полученной травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) самого работника выдается за фактически пропущенные дни (часы), приходящиеся на первые три календарных дня нетрудоспособности – за счет средств работодателя. Пособие исчисляется в зависимости от страхового стажа:

100% заработка – при стаже 8 и более лет

80% заработка – при стаже от 5 до 8 лет

60 % заработка – при стаже до 5 лет.

За фактически пропущенные рабочие дни (часы), начиная с 4-го календарного дня нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

Средний дневной заработок для исчисления пособия по временной нетрудоспособности, в соответствии с пунктом 3 статьи 14 Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ определяется путем деления суммы начисленного заработка за два предыдущих страховому случаю года на 730.

4.5. При введении новых условий труда, норм труда или изменений действующих, работодатель обязан извещать работников не позднее чем за два месяца.

4.6. В случае введения в течение действия настоящего Коллективного договора новых условий труда заработка плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными актами учреждения при новых условиях оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в учреждении ранее, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработка плата работников по вводимым условиям оплаты труда работников окажется ниже, чем в прежних условиях в занимаемой должности производится доплата компенсационного характера за изменение условий оплаты труда в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов и ставок заработной платы.

4.7. Предельным размером заработка плата не ограничивается.

4.8. Месячная заработка плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом о минимальном размере оплаты труда.

4.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда не может быть более 40 процентов. Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу учреждения формируется в соответствии со штатным расписанием (Приложение 8).

Работодатель обязуется:

4.10. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае просрочки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодателем выплачивается денежная компенсация в размере одной сто пятидесятий действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При

неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер денежной компенсации исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Выплата указанной денежной компенсации производится независимо от наличия вины работодателя (ст.236 ТК РФ).

4.11. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

4.12. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

4.13. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

4.14. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.15. Обеспечить работникам полную занятость в учреждении в соответствии с трудовым договором.

4.16. Провести вводный инструктаж по технике безопасности, ознакомить под роспись (до подписания трудового договора) с трудовыми обязанностями в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, коллективным договором, положениями об оплате труда и премировании, установленными в учреждении льготами и Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью учреждения.

4.17. В период сокращения численности или штата, при равной производительности труда и квалификации в последнюю очередь увольнять, помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ: единственных кормильцев в семье, работников частично утративших трудоспособность в результате несчастного случая в данном учреждении свыше 10 лет, награжденными государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, лиц предпенсионного возраста (женщины -60 лет, мужчины – 65 лет); молодых специалистов, имеющих трудовой стаж менее одного года.

4.18. Не допускать увольнение беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, воспитывающих детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матерей, по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения;

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

5.1. Не менее чем за два месяца, персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

5.2. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

5.3. Увольнение преподавателей, связанное с сокращением педагогической нагрузки, осуществлять после окончания учебного года или по окончании условий трудового договора.

5.4. Работодатель имеет право:

5.5.1. С письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-х месячного срока, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

5.5.2. При нарушении работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, объявить ему замечание, выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним трудовой договор (ст.81,192 ТК РФ).

5.5.3. Расторгнуть трудовой договор с педагогическим работником без согласования с профсоюзным комитетом при повторном в течение одного года грубом нарушении Устава или применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося (ст.336 ТК РФ).

5.5. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для организации профпереподготовки работников и повышения квалификации в установленные законодательством сроки в порядке определяемом трудовым договором и графиком прохождения профпереподготовки и повышения квалификации (ст.196 ТК РФ).

5.6. Работники обязуются повышать в соответствии с Трудовым кодексом и Законом «Об образовании» в установленные сроки профессиональную квалификацию и проходить переподготовку в случае производственной необходимости.

5.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-174 ТК РФ.

5.8. При обучении работников, получающих второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ за счет средств работодателя.

5.9. При аттестации работникам с целью установления соответствия занимаемой должности, работодатель обязан в представлении наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника давать оценку условий труда, созданных работодателем,

в том числе с учетом степени обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязанностей.

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам работы.

Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

6.2. На 2024-2027 годы выполнить мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Соглашением по охране труда.

Соглашение по охране труда утверждается работодателем и профсоюзным комитетом ежегодно.

6.3. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда в каждом учебном корпусе.

6.4. Обеспечить формирование и организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации в количестве 6 человек. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2024-2027 годы. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств работодателя (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст. 218 ТК РФ).

6.5. В каждом учебном корпусе иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим.

6.6. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и ежегодные медицинские осмотры работников. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 213 ТК РФ).

6.7. Провести специальную оценку условий труда во всех подразделениях. По результатам специальной оценки разработать совместно с профсоюзной организацией План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда и включить его как приложение к коллективному договору.

6.8. Обеспечить:

- приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню производств, профессий, должностей и работ согласно приложению (ст. 212 ТК РФ).

6.9. Обеспечить работающих всем комплексом санитарно-бытовых помещений (уборными, столовыми, аптечками).

Содержать санитарно-бытовые помещения с соблюдением правил производственной санитарии и гигиены: вентиляции, освещения, отопления, чистоты стен, полов и воздушной среды.

6.10. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда следующие льготы и компенсации:

а) доплату к должностному окладу за работу с вредными условиями труда по перечню должностей;

б) смывающие средства, по перечню профессий и должностей согласно приложению № 6.

6.11. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

6.12. Обеспечить участие профкома, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях в течение суток письменно информировать отраслевой обком профсоюза (ст. 228-229 ТК РФ).

6.13. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч.:

- не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 с изменениями и дополнениями от 20 июня 2001 г., 20 июня 2011 г.).

Профсоюзная организация обязуется:

6.14. С привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.).

Осуществлять выдачу работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст. 20 Федерального Закона о профсоюзах, ст. 45 и 72 Закона об охране окружающей природной среды, ст. 370 ТК РФ, п.п. 3.1, 4.6.Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза).

6.15. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.16. Представлять интересы работников, в том числе и не членов профсоюза, оказывать им помочь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда. (гл. 60, 61 ТК РФ, ст. 370 ТК РФ).

VII. Социальные гарантии и льготы для работников

Работодатель и профсоюзный комитет в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

Работодатель обязуется:

7.3.1. своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

7.3.2. вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Социального фонда России достоверные сведения о стаже и заработке работников.

7.4. Исходя из финансовых возможностей, работодатель обязуется предусмотреть для работников:

- обеспечивать детей работников до исполнения 14 лет новогодними подарками.

7.5. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- направлять свою деятельность на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей в спортивно-оздоровительной и культурно-массовой работе.

VIII. Обязательства профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

8.1. Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, Уставом территориальной организации профсоюза работников на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора.

8.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, повышению эффективности работы работодателя.

8.3. Требовать от членов профсоюза соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии.

8.4. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

8.5. Участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о его деятельности и доводить ее до работников.

8.6. Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий договор, условия и охрану труда.

8.7. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

8.8. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени работников предъявлять работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия, вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора.

8.9. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

8.10. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурные мероприятия, выделять на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.

8.11. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств в Социальный Фонд России, оформлением макетов ЭВД (для начисления пенсии) работников.

8.12. Обеспечивать контроль за исполнением работодателем обязанностей по представлению работникам возможности уплачивать дополнительные страховые взносы на формирование накопительной части трудовой пенсии через работодателя.

8.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

8.14. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов профсоюза.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику; необходимые нормативно - правовые документы.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

-100% членских профсоюзных взносов перечисляется на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза.

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету любую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ);

9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в работе общих собраний коллектива по вопросам социально-экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.1.5. Предоставлять членам профактива свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников не более 4 часов в неделю.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Профкомом и вышестоящими профсоюзными органами членам профсоюза оказывается:

- бесплатная юридическая консультация по вопросами трудового законодательства;
- защита в случае индивидуального трудового спора;
- бесплатная защита в суде в случае трудового спора с работодателем;
- участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых за счет средств профсоюза;
- получение материальной помощи из средств профсоюза.

X. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

Дополнительные соглашения, изменения в виде протокола проходят уведомительную регистрацию в Управлении труда и социального обеспечения Администрации города.

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 37 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

10.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

11.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже одного раза в год (по итогам года).

11.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля не реже двух раз в год.

11.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу.
2. Положение об оплате труда
3. Положение о критериях и показателях эффективности деятельности работников колледжа и порядке их применения
4. Соглашение по охране труда на 2024- 2027 годы
5. Нормы и перечень профессий, пользующихся правом на получение бесплатной спецодежды
6. Нормы и перечень должностей для получения смывающих средств ГБПОУ РО «Новочеркасский колледж промышленных технологий и управления»
7. План организационно-технических мероприятий по охране труда на 2024-2027 год.
- 8.Правила внутреннего трудового распорядка

«Утверждаю»

Директор колледжа

Г.Н. Григорьева

«___» _____ 2024 г.

«Согласовано»

А.А. Шевцов

«___» _____ 2024 г.

Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу

1. Директор
2. Заместитель директора по учебной работе
3. Заместитель директора по воспитательной работе и социальным вопросам.
4. Заместитель директора по практической подготовке и дополнительному образованию
5. Заместитель директора по методической работе и инклюзивному образованию.
6. Заместитель директора по комплексной безопасности и административно-хозяйственной работе.
7. Главный бухгалтер
8. Заведующие отделениями.
9. Заведующий отделом информатизации
10. Заведующий отделом инклюзивного образования

Начальник отдела кадров

Т.А. Артюхова

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Ростовской области «Новочеркасский колледж промышленных технологий и
управления»

Содержание

- 1.Общие положения
2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы
3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера
4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера
- 5.Оплата труда руководителя, заместителей и главного бухгалтера, включая условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера
6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников
7. Другие вопросы оплаты труда

Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников образовательного учреждения регулирует порядок оплаты труда работников ГБПОУ РО «Новочеркасский колледж промышленных технологий и управления»

2. Положение включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критерииев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 1 к постановлению Правительства Ростовской области от 25.10.2021г. № 886, и приказа № 961 от 29.01.2021г. В порядке исключения лица (кроме медицинских работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

4. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

5. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений организаций, специалистов и

служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к постановлению Правительства Ростовской области от 25.10.2021г. № 886, и приказа № 961 от 29.01.2021г. В соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 26.06.2023года № 470 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Ростовской области.

6. Выплаты компенсационного характера работникам колледжа устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера работникам колледжа устанавливаются согласно разделу 3 настоящего Положения.

8. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 5 настоящего Положения.

9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении приведены в разделе 6 настоящего Положения.

10. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

11. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада, ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

12. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (редакции от 13.06.2023г) «О системе оплаты труда» заработка плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, учреждение обязуется производить доплату до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплату до минимального размера оплаты труда обязуется производить пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной профессии, должности) и работе выполняемой по совместительству и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

13. Для определения размера доплаты до минимального размера оплаты труда учитываются все выплаты, производимые работнику по основной профессии, должности (оплата по окладу (ставке заработной платы)), выплаты за счет внебюджетных средств, а также средств, приносящей иной доход деятельности, доплаты за условия труда: вредность и все стимулирующие выплаты.

14. При выполнении другой или дополнительной работы доплата начисляется работнику в зависимости от условий выполнения другой или дополнительной работы.

15. При выполнении дополнительной работы (совмещение профессий, должностей, расширения зоны обслуживания или увеличения объема

выполняемых работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника) в соответствии со статьей 60.2 от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) Трудового кодекса Российской Федерации, доплата начисляется работнику по основному месту работы, основной профессии, должности. Доплата за дополнительную работу в расчете доплаты до минимального размера оплаты труда не учитывается. Доплата за вредные условия труда не начисляется на доплату за совмещение профессий, должностей, расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполнения работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

16. При выполнении другой работы на условиях внутреннего совместительства в соответствии со статьей 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации, доплата работнику начисляется по каждому трудовому договору, как по основной работе, так и по совместительству, пропорционально отработанному времени.

17. Доплата до минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, начисляется работнику и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

18. Оплата труда руководителя, заместителей и главного бухгалтера, включая условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера в разделе 4 настоящего Положения.

Раздел 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ, РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников организаций:

1.1.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":

№ п\п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	секретарь учебной части	8774

1.1.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня":

№ п\п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
-------	--------------------------------	------------------------	-------------------------------------

2	2-й квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения;	10140
---	------------------------------	--	-------

1.1.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников":

№ п\п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
2.	2-й квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог; педагог дополнительного образования	14562
3	3-й квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог по дополнительному образованию	15272
4	4-й квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; тьютор: Советник директора по воспитательной работе; старший методист;	16022 16022

1.1.4. Профессиональная квалификационная группа "Должности служащих четвертого уровня учреждения образования руководителей структурных подразделений»

№ п\п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	заведующий библиотекой; руководитель (заведующий) центром дополнительного образования; руководитель центра содействия трудоустройству выпускников; заведующий учебно-производственным	9956

		комплексом	
2	2-й квалификационный уровень	Заведующий отделением; заведующий отделом предпрофильного обучения и трудоустройства; заведующий учебно-производственными мастерскими; заведующий учебным отделом; заведующий отделом организации демо экзаменов и практической подготовки; заведующий учебным отделом; заведующий отделом практического обучения; заведующий отделом социально-психологической работы; заведующий отделением инклюзивного образования; заведующий отделом воспитательной работы; заведующий отделом информатизации; заведующий отделом профориентации и трудоустройства; начальник отдела обеспечения безопасности; руководитель социальной психологической службой	15678

1.1.5.Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности специалистов и служащих».

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

№ п\п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Кассир, комендант, дежурный по общежитию, паспортист, архивариус, калькулятор, счетовод, табельщик	5849

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада
1 –й квалификационный уровень	Лаборант, секретарь руководителя, техник-программист, техник, администратор зала	6438
2 –й квалификационный уровень	заведующий канцелярией, заведующий складом	6762
3 –й квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий ; медсестра:общежитием	7102
5 –й квалификационный уровень	начальник гаража, главный специалист по связям с общественностью	9477

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада
1 –й квалификационный уровень	Инженер – программист; инженер – электроник; инженер по охране труда; инженер по эксплуатации и ремонту оборудования и коммуникаций; инженер по информационной безопасности документовед; специалист по кадрам; специалист по по содействию трудуоустройства: специалист по связям с общественностью: специалист по дополнительному образованию: специалист по инклюзивному образованию: специалист учебного отдела; специалист по охране труда; специалист по военно-учетному столу; юрисконсульт; бухгалтер; экономист по бухучету и анализу хозяйственной деятельности; специалист	7437

	по закупкам; экономист по договорной и претензионной работе, профконсультант	
	Бухгалтер 1 категории	8193
	Бухгалтер 2 категории	7437
	Ведущий бухгалтер	8600
	Заместитель главного бухгалтера	9031

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада
1 –й квалификационный уровень	начальник отдела кадров, начальник отдела закупочной деятельности: заведующий библиотекой	9956
2 –й квалификационный уровень	Заведующий отделом информатизации	10453

1.1.6. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих»

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер ставки заработной платы
1 –й квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, дворник, сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, аппаратчик вулканизации, мойщик посуды, кухонный рабочий, буфетчик, кочегар котельной, плотник, кладовщик, кастелянша	4809
	старший буфетчик	5088
	повар	5386

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер ставки заработной платы
1 –й квалификационный уровень	Водитель автомобиля, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, штукатур, пекарь, электромонтер,	5718 6048
2 –й квалификационный уровень	Оператор котельной,	6396
4-й квалификационный уровень	Водитель автомобиля	7376

1.1.5. Профессиональная квалификационная группа работников культуры и искусства

ПКГ должностей работников культуры, искусства ведущего звена

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер ставки заработной платы
1	2	3	4
2.	2-й квалификационный уровень	Библиотекарь 2 категории Библиотекарь 1 категории Ведущий библиотекарь	8193 8600 9031

1.1.6. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер ставки заработной платы
1	2	3	4
1	3-й квалификационный уровень	Медицинская сестра	7102
2	5-й квалификационный уровень	Заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра)	9031

1.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ п/п	Номер квалификацион ной группы	Тип учреждения	Размер ставки заработной платы
1	2-я квалификацион ная группа	учреждение образования I группы по оплате труда руководителя	27774

1.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

Раздел 2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера::.

2.1.1. Выплаты работникам, занятим на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Медицинским работникам все выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от должностного оклада, рассчитываются от должностных окладов с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории.

2.3. Доплаты работникам, занятим на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

2.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, за время фактической занятости в таких условиях, проводимой в соответствии со статьёй 1 Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем колледжа должны проводиться меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда,

отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) тяжелыми условиями труда не устанавливается.

2.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

2.4 В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4.1 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты может быть установлен до 100% от должностного оклада по совмещаемой должности.

Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при расширении зоны обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты может быть установлен до 100% от должностного оклада

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты может быть установлен до 100% от должностного оклада по замещаемой должности.

2.4.2. В соответствии со статьей 152 ТКРФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При суммированном учете сверхурочными являются часы, отработанные сверх нормативного числа рабочих часов за учетный период (календарный месяц, год). Их общее количество определяется по окончании месяца, года и рассчитывается как разница между количеством фактически отработанных часов и нормой рабочего времени за этот период

2.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

Работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата

за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

2.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	<p>За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы и в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - руководитель учреждения, заместители руководителя - работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися - иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися 	<p>до 15</p> <p>до 15</p> <p>до 20</p>
2.	<p>За работу в образовательной организации, реализующей основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, имеющей группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании):</p> <ul style="list-style-type: none"> - руководитель учреждения, заместители руководителя - работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися - иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися 	<p>до 10</p> <p>5 – 15</p> <p>до 20</p>

Примечание.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по некоторым основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	Преподавателям и мастерам производственного обучения образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за кураторство (руководство группой)	до 30
2	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
3	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими и другими учебно-производственными объектами	до 10
4	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10
5	Преподавателям образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за организацию и руководство производственной практикой (руководителям производственной практики)	до 25
6	Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом	

	учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 20 до 25
7	Работникам учреждения за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5-10
8	Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1-2 человека при численности аттестуемых 3-4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20

Примечание.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

2. Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ, предусмотренные пунктами 1-2 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в учебной группе с наполняемостью не менее:

В образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения (за исключением групп для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) - 25 человек;

В группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения - 15 человек.

Для учебных групп с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3. Перечень иных предметов, по которым учителям, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном

пунктом 2 таблицы, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте (приказе).

4. Доплата за руководство группой в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, может устанавливаться только одному из педагогических работников (преподавателю или мастеру производственного обучения). В случае необходимости кураторство в группах может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих в них учебные занятия.

5. При установлении доплаты педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими и другими учебно- производственными объектами учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

6. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам учреждения, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

7. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

8. Размеры доплат, предусмотренных пунктами 3-8 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

9. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы:

3.2 К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего

профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.3 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

3.3.1. Педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

3.3.2 Медицинским работникам образовательных организаций - в зависимости от качества работы по оказанию медицинской помощи обучающимся.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки качества труда медицинских работников определяются учреждением.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда медицинских работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

3.4 Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 3.3 настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения - министерством, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с порядком, настоящим положением. Надбавка за качество выполняемых работ может устанавливаться в размере до 200 процентов должностного оклада.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

Работникам учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на полугодие исходя из результатов оценки их деятельности за предыдущее полугодие. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на полугодие исходя из результатов оценки деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера и итогов работы возглавляемого ими подразделения за предыдущее полугодие.

Размер надбавки за качество выполняемых работ, определенный в соответствии с количеством баллов, набранных по критериям оценки деятельности работникам учреждения, может быть уменьшен на определенный период в течение года за систематическое нарушение исполнительской дисциплины (в том числе за несвоевременное предоставление запрашиваемой информации).

Установление надбавки за качество выполняемых работ устанавливается в следующем порядке:

Руководители подразделений учреждения в срок до 15 января представляют руководителю учреждения информацию об оценке деятельности и итогам работы подразделения за июль-декабрь предыдущего года для установления надбавки за качество выполняемых работ с января по июнь текущего года.

Руководители подразделений учреждения в срок до 15 июля представляют руководителю учреждения информацию об оценке деятельности и итогам работы подразделения за январь-июнь текущего года для установления надбавки за качество выполняемых работ с июля по декабрь текущего года.

Вновь принятым работникам учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается не более 150 процентов должностного оклада на период в соответствии с приказом руководителя учреждения.

Начисление надбавки за качество выполняемых работ работникам учреждения осуществляется бухгалтерией на основании приказа руководителя учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждения на очередной финансовый год и на плановый период.

3.5 Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов

педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

3.6. Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей.

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1.	<p>Руководителю колледжа, заместители руководителя колледжа, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы):</p> <p>от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет</p>	<p>10 15 20</p>
2.	<p>Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы):</p> <p>от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет</p>	<p>до 10 до 15 до 20 до 30</p>

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в колледже, или со дня представления работником необходимых документов. Надбавка за выслугу лет к должностному окладу устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству. Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Надбавки за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.7 Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

3.7.1. При определении показателей премирования учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий; соблюдение исполнительской дисциплины;

- обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

3.7.2. Премии могут выплачиваться по результатам работы работников за год (Приложение № 3) и могут быть единоразовыми из выполнение отдельных, наиболее значимых и сложных работ, связанных с деятельностью колледжа. Размер премии может определяться как в процентом соотношении к окладу. Так и в абсолютной величине. Премии могут выплачиваться как в сроки, установленные для выплаты заработной платы, так и в иные сроки.

3.7.3. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном министерством, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

Премии могут быть назначены: за выполнение отдельных, наиболее значимых и сложных работ, связанных с деятельностью колледжа; за развитие внебюджетной деятельности; за высокую результативность исполнения отдельных заданий; к профессиональным общероссийским праздникам; за высокие результаты участия в конкурсах и олимпиадах и т.д.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Единовременное премирование работников колледжа к профессиональным праздникам может производиться на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с профкомом колледжа.

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование руководителя учреждения за счет областного бюджета осуществляется по решению министра. Выплата разовой премии может быть приурочена к профессиональному празднику, юбилейной дате. Размер премирования руководителя, может составлять до двух должностных окладов. Годовая до четырех должностных окладов порядок и критерии выплаты устанавливаются министерством Ростовской области. Для принятия решения о премировании руководителя предоставляется ходатайство на имя министра от коллегиального органа учреждения. Ходатайство должно содержать информацию о периоде премирования, выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в отчетном периоде, предлагаемом размере премии и о достаточности средств в фонде оплаты труда перед работниками по выплате заработной платы.

3.7.4. Премирование за счет средств областного бюджета заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения осуществляется на основании решения руководителя. Размер и порядок премирования определяется по оценке результативности труда.

3.7.5. За счет внебюджетных средств осуществляется премирование, руководителя учреждения в соответствии с решением министерства. Для принятия решения о премировании руководителя учреждения за счет

внебюджетных средств в министерство предоставляется ходатайство на имя министра от коллегиального органа учреждения. Ходатайство должно содержать информацию о периоде премирования и предлагаемом размере, информация о соблюдении соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения. Расчет показателя премии руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года.

3.7.6. Выплата премии за счет внебюджетных средств и её размер заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с профкомом колледжа, с учетом соблюдения не превышения соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения.

3.7.7. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы согласно Положению о критериях и показателях эффективности деятельности работников колледжа и порядке их применения. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся у учреждения средств. Объем средств на премирование составляет 5% от ФОТ, а в случае экономии ФОТ может быть увеличен на эту сумму.

3.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- за классность водителям автомобилей;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

3.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим и медицинским работникам, при наличии квалификационной категории и мастерам производственного обучения образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

3.9.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области).

3.9.2. Медицинским работникам:

при наличии второй квалификационной категории - до 7 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - до 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - до 30 процентов.

Медицинским работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа министерства здравоохранения Ростовской области).

3.9.3. Мастерам производственного обучения образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии:

при обучении по профессиям технического профиля - от 40 до 60 процентов;

при обучении по профессиям естественно-научного и социально-экономического профиля - от 30 до 50 процентов.

Мастерам производственного обучения надбавка за квалификацию устанавливается при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии, соответствующей профилю обучения, и не ниже разряда, присваиваемого обучающимся по окончании обучения, при представлении документа, подтверждающего присвоение разряда.

Конкретные размеры надбавки за квалификацию мастерам производственного обучения в установленном диапазоне определяются руководителем учреждения в зависимости от уровня квалификации, качества работы мастера производственного обучения в соответствии с приказом руководителя учреждения.

3.9.4. Надбавка за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении первой (высшей) категории.

3.9.5 Надбавка за наличие квалификационного разряда по рабочей профессии устанавливается мастерам производственного обучения, имеющим квалификационный разряд не ниже разряда, присваиваемого обучающимся по окончании обучения, при наличии документа, подтверждающего присвоение разряда, к должностному окладу по основной работе или по работе, выполняемой по совместительству (внешним совместителям).

3.9.6. Надбавка за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается в процентах от должностного оклада по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических работников".

3.10 Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей.

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н (за исключением работников, занимающих научно-педагогические должности в учреждениях дополнительного профессионального образования): при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15
2	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	до 30 до 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

3.11. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей

Надбавка за наличие ученой степени доктора наук устанавливается с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации решения о присуждении ученой степени доктора наук.

Надбавка за наличие ученой степени кандидата наук устанавливается с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома кандидата наук.

Надбавка устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	25 15 10
	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный»	до 30 до 20

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

3.12. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей, имеющим квалификацию первого класса, – в размере 25 процентов ставки заработной платы, имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы. Надбавка за классность начисляется водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

3.13 В целях привлечения и укрепления кадрового состава государственных учреждений системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее - молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

3.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

3.15. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного

трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

Раздел 4.Оплата труда руководителя, заместителей и главного бухгалтера, включая условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

4.1.Заработкая плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2.Установление должностных окладов руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

4.2.1.Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице.

№ п/п	Тип учреждения	Размер ставки заработной платы
1	Учреждение образования I группа по оплате труда руководителя	26426

Примечание.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая определение объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается министерством.

4.2.2.Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.3.Руководящим работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

доплаты за работу в особых условиях труда;

доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Руководящим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в соответствии с таблицей.

**РАЗМЕР ДОПЛАТ
за работу в особых условиях труда**

№ п/п	Перечень видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	В государственных бюджетных учреждениях:	
1.1.	За работу в профессиональных образовательных учреждениях, имеющих группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании): руководитель учреждения заместителя руководителя	10 до 10
1.2.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей,	

	оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа в профессиональных образовательных учреждениях: руководитель учреждения, заместителя руководителя	до 15
--	---	-------

Примечание.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

При наличии оснований, доплаты за работу в особых условиях труда могут устанавливаться по нескольким пунктам таблицы, при этом их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплаты за работу в особых условиях труда, предусмотренные пунктами 1.2 таблицы, устанавливаются при наличии обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в профессиональных образовательных учреждениях.

3. Руководителю учреждения доплаты за работу в особых условиях труда, предусмотренные пунктами 1.1. таблицы, устанавливаются в порядке, определенном пунктом 2.4 настоящего Положения.

Заместителям руководителя учреждения конкретные размеры доплат за работу в особых условиях труда, предусмотренные пунктами 1.1, 1.2 таблицы, определяются руководителем учреждения в соответствии с приказом руководителя учреждения. При этом порядок определения размера доплат должен предусматривать их дифференциацию в зависимости от степени участия каждого заместителя руководителя в работе с соответствующей категорией обучающихся (воспитанников).

Руководящим работникам доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в соответствии с таблицей.

РАЗМЕР ДОПЛАТ
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень видов работ	Размер доплаты (проценто в)
1	2	3
1.	За работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	7
2.	За работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1-2 человека при численности аттестуемых 3-4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
3.	За работу в методических, цикловых и психолого-педагогических комиссиях, консилиумах, методических объединениях Руководителю комиссии Секретарю комиссии	15 10

Примечание.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада руководящего работника.

При наличии оснований доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, могут устанавливаться по нескольким пунктам таблицы, при этом их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается руководящим работникам, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

3. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

4. Руководителю учреждения доплата за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических комиссиях, консилиумах, методических объединениях устанавливается за работу в качестве руководителя комиссии (консилиума, объединения) при документально подтвержденном выполнении указанной работы на основании приказа министерства в порядке, определенном пунктом 2.4. настоящего Положения.

Заместителям руководителя учреждения данная доплата устанавливается в соответствии с приказом руководителя учреждения.

4.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном министерством.

4.5. Руководящим работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

надбавка за наличие ученой степени;

надбавка за наличие почетного звания.

4.6. Надбавки за выслугу лет, за наличие ученой степени и за наличие почетного звания устанавливаются при наличии оснований для их назначения, установленных постановлением Правительства РО от 25.10.2021 №886 и настоящим Положением, и носят постоянный (гарантированный) характер.

4.7. Надбавки за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы и премиальные выплаты устанавливаются в порядке, определенном настоящим Положением, и выплачиваются при соблюдении следующих условий:

- достаточности средств в фонде оплаты труда учреждения для выполнения всех обязательств по выплате заработной платы перед работниками учреждения в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда,

- достаточности средств в фонде оплаты труда учреждения для достижения

целевых показателей по средней заработной плате отдельных категорий работников социальной сферы,

- не превышении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников, устанавливаемого в соответствии со статьей 145 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - предельное соотношение заработной платы руководителей и работников учреждения).

Руководители несут персональную ответственность за выполнение указанных условий.

4.8. При наличии дисциплинарного взыскания надбавки за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы и премиальные выплаты руководящим работникам не начисляются в течение установленного периода до снятия дисциплинарного взыскания .

Надбавка за качество выполняемых работ руководящим работникам может устанавливаться в размере до 200 процентов должностного оклада в соответствии с пунктами 4.4. настоящего Положения.

Руководителю учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на календарный год исходя из результатов оценки деятельности руководителя учреждения и итогов работы возглавляемого им учреждения в целом в предыдущем году приказом министерства.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с приказом руководителя учреждения, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного министерством руководителю учреждения.

Начисление надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляется бухгалтерией учреждения на основании приказа руководителя учреждения при соблюдении условий, указанных в пункте 3.4. настоящего Положения.

4.9. При недостаточности фонда оплаты труда и (или) превышении предельного соотношения заработной платы руководителей и работников учреждения руководители учреждений своим приказом обязаны приостановить начисление надбавки за качество выполняемых работ всем руководящим работникам до тех пор, пока учреждением не будут приняты необходимые меры по увеличению планового фонда оплаты труда, обеспечению соблюдения предельного соотношения заработной платы руководителей и работников учреждения.

4.10. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководящим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления .

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада и составляет при стаже работы (службы):

от 5 до 10 лет - 10 процентов,

от 10 до 15 лет - 15 процентов,

свыше 15 лет - 20 процентов.

4.11. В целях материального поощрения за высокие результаты труда и при наличии финансовых источников руководящим работникам могут выплачиваться

премии по итогам работы за определенный период в соответствии с порядком, установленным настоящим Положением – Приложение №3.

Премии выплачиваются за счет фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово- хозяйственной деятельности государственного бюджетного учреждения.

Общий объем средств, который может быть направлен на премирование работников, в том числе руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера, определяется учреждением самостоятельно в соответствии с Приложением №3и в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда учреждений, подведомственных минобразованию Ростовской области, утвержденным министерством.

Премирование руководящих работников за счет средств областного бюджета и внебюджетных источников может осуществляться при соблюдении условий, указанных в пункте 3.7 настоящего Положения.

4.12. Премирование руководителя учреждения за счет средств областного бюджета может осуществляться:

по итогам работы за календарный год (далее - годовая премия),

по итогам работы за иной период при достижении высоких показателей в деятельности учреждения, обеспечении проведения особо значимых мероприятий и проектов в сфере образования (далее - разовая премия). Выплата разовой премии может быть приурочена к профессиональному празднику, юбилейной дате, иному значимому событию в жизни учреждения или руководителя.

Размер годовой премии может составлять до четырех должностных окладов.

Размер разовой премии может составлять до двух должностных окладов.

В течение календарного года руководителю учреждения может быть выплачено не более двух разовых премий.

Премирование руководителя учреждения за счет средств областного бюджета осуществляется на основании приказа министерства.

Премирование заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера за счет средств областного бюджета осуществляется на основании решения руководителя учреждения, принимаемого в соответствии с локальным нормативным актом, устанавливающим периодичность, размеры и порядок премирования, а также показатели оценки результативности труда и исходя из финансовых возможностей учреждения. – Приложение №3

При определении показателей премирования заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение ими своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий; соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества;
- иные показатели и критерии, позволяющие оценить результативность и эффективность труда заместителей руководителя и главного бухгалтера.

4.13. За счет внебюджетных средств может осуществляться премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

Периодичность, размеры и условия премирования за счет внебюджетных средств

заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Условия премирования заместителей руководителя и главного бухгалтера должны содержать следующие требования в обязательном порядке:

- Коллегиальное принятие решения об определении размера премий на основе результатов оценки труда, с учетом мнения представительного органа работников учреждения;

- Определение размера предельного соотношения премии с заработной платой работников учреждения.

Выплата премий руководителю учреждения за счет внебюджетных средств осуществляется на основании приказа министерства.

4.14. При низких показателях эффективности деятельности учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи финансовой, статистической и иной отчетности министерство вправе направить представление руководителю учреждения с предложением о привлечении к дисциплинарной ответственности заместителей руководителя и главного бухгалтера. Руководитель учреждения обязан рассмотреть представление министерства, установить причины выявленных нарушений и виновных должностных лиц, применить к ним меры дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством.

4.15. Руководящим работникам, имеющим ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени в следующих размерах:

при наличии ученой степени доктора наук - 25 процентов от должностного оклада;

при наличии ученой степени кандидата наук - 15 процентов от должностного оклада.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

Соответствие ученой степени профессиональной деятельности по занимаемой должности руководителя учреждения определяется министерством.

Соответствие ученой степени профессиональной деятельности по занимаемой должности заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется руководителем учреждения в соответствии с приказом руководителя учреждения.

4.16. Руководящим работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания в следующих размерах:

при наличии почетного звания «народный» - 25 процентов от должностного оклада;

при наличии почетного звания «заслуженный» - 15 процентов от должностного оклада;

при наличии ведомственной награды - 10 процентов от должностного оклада.

При присуждении почетного звания, ведомственного почетного звания надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения

ведомственной наградой.

При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается министерством.

4.17. Руководитель учреждения, заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается на условиях дополнительного соглашения к договору, раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется министерством, заместителями руководителя - руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601).

4.18. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее - предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.19. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице.

N п/п	Среднесписочная численность (человек)	Предельная кратность
	Свыше 200	6,0

4.20. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 5,5.

4.21. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

Раздел 5. ОСОБЕННОСТИ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

5.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

5.1.1. Тарификация преподавателей производится на начало периода и на начало второго учебного полугодия.

5.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601. Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

5.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы; размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

5.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка на основании локального нормативного акта учреждения-Приложение № 8 и в соответствии с трудовым законодательством, содержащими нормы трудового права, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.5.Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

5.6.При замещении должностей преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство, проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

5.7.Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 - 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России №1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы (одном или нескольких).

5.8.Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 5.7 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.8.1. Преподавателям учреждения до начала учебного года средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного

произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления должностного оклада на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

5.8.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

5.8.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленного должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, при наличии квалификационной категории.

5.8.4. В том случае когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели спецдисциплин освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Порядок уменьшения учебной нагрузки, предусмотренный для преподавателей спецдисциплин, на преподавателей общеобразовательных дисциплин не распространяется.

В случае если преподаватели общеобразовательных дисциплин профессиональных образовательных учреждений в период временной нетрудоспособности были направлены на повышение квалификации или не вели занятий по другим уважительным причинам, для преподавателей обязательным является выполнение годовой суммы часов по учебному плану за вычетом часов, фактически приходящихся на дни и недели отсутствия на работе. При этом установленная преподавателю в начале учебного года месячная заработная плата изменению не подлежит.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

5.8.5. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет

получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

5.8.6. В учреждении изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод студентов с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

В том случае если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработка плата в размере, установленном на начало учебного года.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третьих части должностного оклада за час работы.

5.8.7. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется учреждением исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

При неполном объеме учебной нагрузки и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, производится почасовая оплата труда мастеров производственного обучения. Размер заработной платы в этих случаях определяется путем деления месячного должностного оклада мастера производственного обучения на среднемесячную норму рабочих часов и умножения полученной часовой ставки на фактически отработанные часы за 1 месяц.

Мастерам производственного обучения, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

5.8.8. В тех случаях когда преподаватели учреждения привлекаются к руководству производственной практикой обучающихся, оплата их труда за этот период производится из расчета среднего должностного оклада мастера производственного обучения, сверх заработной платы за часы теоретических занятий.

5.8.9. В учебную нагрузку преподавателей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число

обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18, в группах от 21 до 25 человек – на 20.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средне недельного объема учебной нагрузки преподавателя определяется заработка плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

5.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.9.1. П почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате за:

часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации. выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки при оплате труда преподавателей.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы, без учета повышающего коэффициента за квалификацию, при наличии квалификационной категории, на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его месячной учебной нагрузки путем внесения в тарификацию. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам преподавателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его месячной учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию

5.9.2. При почасовой оплате труда заработка плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или)

опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

5.9.3. Руководителя образовательного учреждения в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

№ п/п	Контингент	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях	0,040	0,034	0,020

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

для профессоров, докторов наук - 0,08;

для доцентов, кандидатов наук - 0,07;

для лиц, не имеющих ученой степени, - 0,04.

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются для:

профессоров, докторов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности "профессор";

доцентов, кандидатов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности "доцент";

лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета должностного оклада, установленного по должностям "ассистент, преподаватель".

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Раздел 6. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

6.1. Продолжительность рабочего времени работников установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы

за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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".

6.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены Постановлением Министерства России от 30.06.2003 N 41

6.3. Объем учебной нагрузки преподавателей учреждения устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий осуществления образовательного процесса в учреждении.

6.4. При установлении преподавателям, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется министерством общего и профессионального образования Ростовской области, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим учреждением, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

6.5. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждения и организаций осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

6.6. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников

устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.7. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.7.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

мастерам производственного обучения;

методистам;

руководителю физического воспитания;

преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности.

Продолжительность рабочего времени 20 часов в неделю устанавливается: педагогу-дефектологу.

6.8. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям учреждения. Определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

6.8.1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

6.8.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, определяется путем умножения ставки заработной платы педагогической должности на установленный объем педагогической работы в неделю и делением полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю.

6.8.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением, объема педагогической работы в год.

6.9. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

6.10. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным

учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

6.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом по учреждению.

6.12. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником.

6.13. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

6.14. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6.15. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

6.16. В учреждении преподавателям, норма часов преподавательской работы, за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

6.17. В соответствии с трудовым законодательством мастера производственного обучения относятся к работникам с нормированной продолжительностью рабочего времени - 36 часов в неделю.

6.18. В нормированную часть рабочего времени включается: проведение практических занятий и учебно-производственных работ по профессиональному (производственному) обучению, участие в проведении работы по профессиональной ориентации обучающихся, подготовки оборудования и соответствующей оснастки к занятиям, совершенствования материальной базы мастерской, кабинета, принятия мер к их своевременному обеспечению оборудованием, инструментами, материалами, запасными частями и средствами обучения, участия в заключение договоров с предприятиями, учреждениями, организациями и хозяйствами о проведении учебной (производственной) практики и осуществлении контроля за их выполнением, подготовки обучающихся к выполнению производственных работ и сдаче квалификационных экзаменов, участия в работе предметных (цикловых) комиссий, конференций, семинаров.

6.19. Должностные обязанности, перечисленные в должностной инструкции, могут быть поручены мастеру производственного обучения полностью или частично. При необходимости, если это целесообразно, практические занятия на одних работников в пределах установленной продолжительности рабочего времени могут быть возложены в большем объеме,

на других – в меньшем, но в этом случае такие работники будут выполнять больше других дополнительных обязанностей.

Таким образом, в пределах установленной продолжительности рабочего времени мастеров мастера производственного обучения (36 часов в неделю) руководитель образовательного учреждения в зависимости от профиля практического обучения, количества часов, предусмотренных для этой цели в учебном плане и программе, дополнительных обязанностей, возложенных на мастеров (мастера) производственного обучения помимо профессионального (производственного) обучения, вправе самостоятельно регулировать конкретный объем, возлагаемых на мастеров производственного обучения практических занятий и распределение функциональных обязанностей, но не менее 720 часов за ставку заработной платы.

Раздел 7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Руководителю учреждения, заместителям руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую работу. Оплата труда за осуществление педагогической работы устанавливается раздельно по каждой деятельности. Предельный объем по преподавательской работе которой может выполняться руководителем учреждения, определяется министерством. Заместителям руководителя с учетом особенностей определения учебной нагрузки. При условии, что преподаватели тех же учебных дисциплин, для которых данное учреждение является основной работой, обеспечены учебной нагрузкой.

7.2. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируется за счет всех источников финансирования и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения.

/п	Среднесписочная численность (человек)	Предельная кратность
.	Свыше 150,0	до 6,0

7.3. Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается на основании приказа министерства. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

7.4. Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

7.5. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

7.6. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работник не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения - профкома.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме не менее 1 процента.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области, на основании письменного заявления руководителя колледжа.

«Утверждаю»

Директор колледжа

Г.Н.Григорьева

«__ » 2024 г.

«Согласовано»

Председатель профкома

А.А. Шевцов

«__ » 2024 г.

**Положение о критериях и показателях эффективности деятельности
работников государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Новочеркасский колледж промышленных технологий и управления»
и порядке их применения**

1.1. Настоящее Положение о критериях и показателях эффективности деятельности педагогических работников и сотрудников колледжа и порядке их применения в ГБПОУ РО «Новочеркасский колледж промышленных технологий и управления» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением об оплате труда работников колледжа (далее – ОУ) и определяет основания и порядок установления стимулирующих выплат (премии) для работников ОУ

1.2. Применение настоящего Положения направлено на создание у работников материальной заинтересованности в достижении тех показателей, которые не предусмотрены основной оплатой по должностным окладам и выплатам компенсационного характера. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса выплачиваются по результатам работы.

1.3. Настоящее положение определяет цель морального и материального стимулирования - усиление заинтересованности работников колледжа в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса и ответственности за конечные результаты своей деятельности.

2. Механизм определения и установления оценки выполнения критериев и показателей эффективности работы педагогических работников.

2.1. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы устанавливается один раз в год (по периодам).

2.2. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы устанавливается решением членов рабочей комиссии в отношении каждого работника и в пределах фонда оплаты труда. Рабочая комиссия может повысить или понизить оценку выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы работников, исходя из значимости данного работника для реализации уставных задач колледжа.

2.3. Преподаватель заполняет оценочный лист за отчетный период и представляет его в рабочую комиссию колледжа.

2.4. Рабочая комиссия рассматривается оценочный лист работника и составляется протокол.

2.5. Установленные размеры оценки выполнения критериев и показателей эффективности работы согласовываются с профсоюзным комитетом и оформляются приказом директора колледжа.

3. Особенности оценки эффективности деятельности сотрудников колледжа

3.1. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы устанавливается один раз в год (по периодам).

3.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам рекомендуется устанавливать:

-за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

-разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм(обучения, организаций и управления учебным процессом), с применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

-выполнение особо важных или срочных работ(на срок их проведения);

-сложности и напряженность выполняемой работы, за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей.

3.3. Снятию баллов подлежат сотрудники, подвергнутые дисциплинарному взысканию, за невыполнение распоряжений и приказов администрации и выполнение плана работы колледжа, за нарушение требований пожарной безопасности, несоблюдение режима экономии энергоресурсов и воды.

3.4. Стимулирующую выплату получают сотрудники, проработавшие на данный момент не менее 6 месяцев в колледже.

3.5. Подведение итогов по стимулирующей выплате проводят руководители структурных подразделений совместно со своими работниками на общем собрании подразделения, по итогам которого составляется протокол и подписывается руководителем структурного подразделения.

3.6. Протоколы структурных подразделений по стимулирующим выплатам сдаются председателю рабочей группы.

«Утверждаю»

Директор колледжа

Г.Н. Григорьева

«__» 2024 г.

«Согласовано»

Председатель профкома

А.А. Шевцов

«__» 2024 г.

Соглашение по охране труда
 на 2024-2027 гг.

№ п/п	Наименование мероприятия	Затраты тыс./ руб.	Ответственный за выполнение	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобожденных с тяжелых работ	
				всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Разработка проектно сметной документации на перевод угольных котельных на газ	4000	Зайцев В.А.			-	-
2.	Ремонт паркетных полов в ауд. №11, коридоров 1 и 2 этажей учебного корпуса №4 – Пушкинская,108	371	Зайцев В.А.			-	-
3.	Ремонт кровли по адресам ул.Атаманская,40 литер А,Московская,14 и Московская 46	8930	Зайцев В.А.			-	-
4.	Текущий ремонт актового зала уч.корпус №3 по адресу Атаманская,40	2368	Зайцев В.А.			-	-
5.	Ремонт комнат и коридора 2 этажа Общежития № 4 ул. Московская,14	1823	Зайцев В.А.	-	-	-	-

6.	Установка автоматической системы пожаротушения Литер П по адресу переулок Комсомольский, 12	800	Зайцев В.А.			-	-
7.	Установка системы вентиляции в мастерской «Кузовной ремонт»	600	Зайцев В.А.			-	-
8.	Ремонт кровли и отмостки Литера А,Д,Е по адресу переулок Комсомольский, 12	1265	Зайцев В.А.		-	-	-
9.	Ремонт спортзала Александровская, 109 А	3874	Зайцев В.А.			-	-
10.	Ремонт подсобных помещений спортзала улица Островского,4	2387	Зайцев В.А.	-	-	-	-
11.	Ремонт спортзала улица Островского,4	2692	Зайцев В.А.	-	-	-	-
12.	Ремонтно-строительные работы по подготовке котельных к новому учебному году	500	Зайцев В.А.			-	-

Главный бухгалтер
Специалист по охране труда и безопасности

Трофимова Е.М.
Шевченко П.В.

«Утверждаю»

Директор колледжа

Г.Н. Григорьева

«___» 2024 г.

«Согласовано»

Председатель профкома

А.А. Шевцов

«___» 2024 г.

**Нормы и перечень профессий, пользующихся правом
на получение бесплатной спецодежды**

№ п\\ п	Наименование профессии	Наименование спецодежды	Количество	Срок носки	Основание
1	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1штук	2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и
		Сапоги резиновые с защитным подноско М	1пара	1 год	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 штук	До износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	До износа	
		Очки защитные	1 штук	До износа	

	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	2 года	должностей всех видов экономичес- кой деятельнос- ти, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемы- х в особых температур- ных условиях или связанных с загрязнени- ем" и согласно нововведени- й по охране труда с 1 января 2021 года.
2	Дворник	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	Дежурные	
Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		1 шт.	2,5 года		
Сапоги резиновые с защитным подноско- м		1 пара	1 год		
Фартук из полимерных материалов с нагрудником		1 штук	1 год		
3	Электромонтер	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год	
Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами		1 шт.	2 года		
Боты или галоши диэлектрические		1 пара	Дежурные		
Перчатки диэлектрические		1 штук	Дежурные		
4	Водитель автомобиля	Очки защитные	1 штук	До износа	
При управлении автобусом, легковым автомобилем:					
Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		1 шт.	2 года		
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	1 год	

		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные		
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 штук	1 год	
5	Заведующий складом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 штук	2 года	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа		
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	Дежурные	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	2,5 года	
6	Кочегар котельной	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	Дежурные	
		Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары	Дежурные	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа		
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 штук	1 год	
		Каска защитная	1 штук	2 года	
		Очки защитные	до износа		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.	2,5 года	
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				

		механических воздействий		
		Сапоги резиновые с защитным подноско м	1 пара	1 год
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Очки защитные	1 шт.	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт.	до износа
8	Слесарь по ремонту автомобилей	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	до износа
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Очки защитные	1 штук	до износа
		При работе с этилированным бензином дополнительно:		
		Фартук для защиты от повышенных температур	дежурный	
		Сапоги резиновые с защитным подноско м	1 пара	2 года
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 пара	до износа
9	Кухонный рабочий	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Нарукавники из полимерных материалов	1 шт.	до износа
		Перчатки резиновые	6 пар	

		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.		
10	Повар, пекарь, кондитер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	2,5 года	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.		
		Нарукавники из полимерных материалов	1 шт.	до износа	
11	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	2 года	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 год	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год	
12	Лаборант химической лаборатории	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	2 года	
		Перчатки резиновые	1 пара	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 штук	До износа	
13	Лаборант, преподаватели технологических специальностей	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	2 года	

Специалист по охране труда и безопасности

П.В. Шевченко

Приложение № 6

Директор колледжа

_____ Г. Н. Григорьева

«___» 2024 г.

**Нормы и перечень должностей для получения смывающих средств
ГБПОУ РО «Новочеркасский колледж промышленных технологий и
управления»**

Установить нормы и перечень должностей для бесплатной выдачи
работникам смывающих и обезвреживающих средств:

№ п/п	Виды смывающих средств	Перечень должностей	Норма выдачи на 1 месяц
1	2	3	4
1.	Мыло или жидкое моющее средство в т.ч.: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением: - слесарь-сантехник - электромонтер - лаборант - Уборщик служебных помещений - Дворник - Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - комендант - кладовщик - машинист (кочегар) котельной - оператор котельной - Водитель автомобиля - слесарь по ремонту автомобилей - Зав. архивом - Зав. общежитием - штукатур - маляр - Зав. УПМ - Мастер ПО - Зав. здравпунктом- медицинская сестра	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство	Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски,	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие

		клей	средства в дозирующих устройствах)
--	--	------	--

Специалист по охране труда и безопасности

П.В. Шевченко

«Утверждаю»

Директор колледжа

Г.Н. Григорьева

«___» 2024 г.

«Согласовано»

Председатель профкома

А.А. Шевцов

«___» 2024 г.

ПЛАН

организационно технических мероприятий по охране труда на 2024 год
ГБПОУ РО«Новочеркасский колледж промышленных технологий и
управления»

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки исполнения	Исполнитель	Примечание
1	2	3	4	5
1.	Обеспечить безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с действующими правилами и нормами.	Постоянно	Администрация	
2.	Вводный инструктаж по технике безопасности для всех поступающих на работу.	Постоянно	Специалист по охране труда и безопасности Шевченко П.В.	
3.	Инструктаж по мерам безопасности при проведении лабораторно-практических работ в электротехнических, химических и специальных лабораториях техникума.	Постоянно	Заведующие лабораторией, кабинетом.	
4.	Инструктаж на рабочем месте (повторный, внеплановый, целевой)	Постоянно	Руководители структурных подразделений Специалист по охране труда и безопасности Шевченко П.В.	
5.	Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил техники безопасности и противопожарной техники безопасности.	Постоянно	Председатель профкома, Специалист по охране труда и безопасности Шевченко П.В.	
6.	Произвести контроль за обеспечением безопасных			

	условий трудового и образовательных процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих местах и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной защиты.	Постоянно	Председатель профкома	
7.	Привлекать к дисциплинарной и административной ответственности лиц нарушающих правила техники безопасности.	по мере необходимости	Администрация	
8.	Произвести ремонтно-профилактические работы пускорегулирующей аппаратуры в учебных корпусах, котельной, гаражах.	Сентябрь 2021г.	Зам.директора по КБ и АХР Зайцев В.А. Специалист по охране труда и безопасности Шевченко П.В.	
9	Подготовка и пересмотр инструкций по охране труда	по мере необходимости	Специалист по охране труда и безопасности Шевченко П.В.	
10.	Произвести ревизию щитовых и пусковых шкафов (выключатели, магнитные пускатели) защитной аппаратуры (автоматы, предохранители).	Июль 2024г.	Инженер Калугарь М.Д. Специалист по охране труда и безопасности Шевченко П.В.	
11.	Произвести профилактические испытания изоляции проводов и кабелей уч. заведения.	Октябрь 2024 г.	Инженер Калугарь М.Д., Специалист по охране труда и безопасности Шевченко П.В.	
12.	Проверить наполняемость аптечек первой необходимости по	Сентябрь 2024г.	Зав. здравпунктом	

	подразделениям.			
13.	Провести специальную оценку условий труда.	В течение года	Администрация колледжа Специалист по охране труда Шевченко П.В.	
14.	Произвести проверку и зарядку огнетушителей.	Апрель 2024 г.	Зам.директора по КБ и АХР Зайцев В.А., Специалист по охране труда и безопасности Шевченко П.В.	
15.	Провести занятия по противопожарным мероприятиям.	Февраль 2024 г.	Зам.директора по КБ и АХР Зайцев В.А., Специалист по охране труда и безопасности Шевченко П.В.	
16.	Провести проверку освещаемости аудиторий и сравнить полученные данные с нормами СНиП.	Январь 2024 г.	Зам.директора по КБ и АХР Зайцев В.А., Специалист по охране труда и безопасности Шевченко П.В.	
17	Разработка программ по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профзаболеваний, заболеваний, обусловленных производственными факторами, оказание организационно-методической помощи по выполнению	В течение года	Специалист по охране труда и безопасности Шевченко П.В.	

	запланированных мероприятий.			
18	Организация медицинского осмотра работников колледжа	В течение года	Зав. здравпунктом	

Специалист по охране труда и безопасности

П.В. Шевченко

«Утверждаю»
Директор колледжа
Г.Н.Григорьева
«___» 2024 г.

«Согласовано»
Председатель профкома
А.А. Шевцов
«___» 2024 г.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Ростовской области
«Новочеркасский колледж промышленных технологий и управления»**

I. Общие положения

1.1. Трудовой распорядок колледжа определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Уставом колледжа, коллективным договором, в целях укрепления трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени, повышения качества работы.

1.2. Работник обязан соблюдать трудовую дисциплину. Обязанность работодателя создавать необходимые условия для соблюдения работниками трудовой дисциплины.

1.3. Дисциплина труда - это обязательное для всех работников соблюдение настоящих правил внутреннего трудового распорядка, сознательное отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное и эффективное использование рабочего времени.

1.4. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка направлены на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, высокое качество работ, повышение производительности труда и эффективности производства.

II. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются путем заключения трудового договора с определением показателей эффективности деятельности сотрудника, критериев и условий осуществления стимулирующих выплат трудового договора, который составляется в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны и подписывается обеими сторонами. Заключая трудовой договор, работник берет на себя обязательства соблюдать действующие в колледже правила внутреннего трудового распорядка. Работодатель вправе требовать от работника соблюдения этих правил.

2.2. Работодатель имеет право устанавливать работнику испытательный срок до 3-х месяцев.

2.3. При приеме на работу лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или заверенную ксерокопию трудовой книжки, если работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонализированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- г) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- д) документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний у лица, поступающего на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- е) медицинскую книжку;
- ж) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и АО форме, которые устанавливаются Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным Федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- з) свидетельство о постановке на учет в налоговом органе о присвоении ИНН;
- и) свидетельство о рождении детей (до 18 лет).

2.4. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.5. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить под роспись лицо, поступающее на работу, с коллективным договором, должностной инструкцией, с локальными нормативными актами (правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с предстоящей трудовой деятельностью данного лица).

2.6. Фактическое допущение работника к работе соответствующим должностным лицом считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания.

2.7. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора, и объявляется работнику под роспись в трехдневный срок. В приказе указывается наименование профессии (должности) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или штатным расписанием, условия оплаты труда, дата приема на работу. По требованию работника работодатель обязан выдать надлежащее заверенную копию указанного приказа.

2.8. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

а) ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

б) ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

в) проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

2.9. На работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

Сведения о приеме, переводе и увольнении сотрудника передаются в Социальный Фонд России в течении 2-х рабочих дней с момента издания соответствующего приказа.

2.10. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия, кроме случаев предусмотренных законодательством: при производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника.

2.11. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.12. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на «неопределенный срок», предупредив об этом работодателя письменно за две недели и за 3 календарных дня при заключении с ним «срочного» трудового договора.

2.13. Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующей выполнению работы по договору, нарушения работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и другим причинам.

2.14. При увольнении работника по инициативе работодателя, трудовой договор расторгается по основаниям, предусмотренным ст.81 Трудового кодекса.

2.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом.

2.16. В день увольнения работнику выдается трудовая книжка с внесенной в нее записью об увольнении или форма СТД-Р и с работником производится окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку и форму СТД-Р производятся в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт

закона. Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами сохранялось место работы (должность).

III. Права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

- а) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ или иными законами;
- б) предоставление работы обусловленной трудовым договором;
- в) своевременную выплату заработной платы в срок установленный правилами внутреннего трудового распорядка;
- г) предоставление оплачиваемого ежегодного отпуска;
- д) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- е) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- ж) пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативными и правовыми актами;
- з) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.2. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;
- б) выполнять установленные нормы труда, повышать производительность труда;
- в) соблюдать дисциплину;
- г) соблюдать пропускной режим в колледже в целях соблюдения антитеррористической безопасности, пользоваться электронными картами доступа;
- д) соблюдать настоящие «Правила внутреннего трудового распорядка», требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- е) принимать меры к устранению причин, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся работодателю;
- ж) содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- з) эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работнику, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

и) вести себя достойно, соблюдать правила общественного порядка.

3.3. Преподаватель колледжа обязан:

а) Проводить обучение обучающихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов;

б) Организовывать и контролировать их самостоятельную работу, индивидуальные образовательные траектории (программы), используя наиболее эффективные формы, методы и средства обучения, новые образовательные технологии, включая информационные;

в) Содействовать развитию личности, талантов и способностей обучающихся, формированию их общей культуры, расширению социальной сферы в их воспитании;

г) Обеспечивать достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов);

д) Оценивать эффективность обучения предмету (дисциплине, курсу) обучающихся, учитывая освоение ими знаний, овладение умениями, применение полученных навыков, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности;

е) Соблюдать права и свободы обучающихся;

ж) Поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

з) Осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (в т.ч. ведение электронных форм документации); ежемесячно, не позднее 3 числа каждого месяца, оценивать текущую успеваемость студентов каждой группы;

и) Вносить предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении;

к) Участвовать в работе цикловых комиссий, конференций, семинаров,

л) Участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

м) Осуществлять связь с родителями или лицами, их заменяющими;

н) Разрабатывать рабочие программы учебных дисциплин (модулей) по своей дисциплине, поурочные планы, календарно- тематические планы и другие материалы, обеспечивающие воспитание и качество подготовки обучающихся, нести ответственность за реализацию их в полном объеме в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса, а также за качество подготовки выпускников;

о) Систематически повышать педагогическое и профессиональное мастерство и деловую квалификацию, изучать новейшие достижения отечественной и зарубежной педагогической науки и техники, эффективные методы педагогической деятельности, производства и планирования, научной организации труда и управления с использованием вычислительной техники, своевременно осваивать активные методы обучения и методики, позволяющие максимально эффективно организовывать процесс обучения;

п) Вести профориентационную работу, осуществлять постоянную связь с выпускниками колледжа, анализировать их производственную деятельность и на основе этого анализа совершенствовать работу по обучению и воспитанию

новых поколений студентов;

р) Осуществлять действенные меры по сохранению контингента студентов;

с) Выявлять своевременно причины неуспеваемости студентов и принимать соответствующие меры для оказания им эффективной помощи;

т) Строго соблюдать требования по ведению учебной и нормативной документации;

у) Обмениваться опытом работы с преподавателями колледжа и других учебных заведений;

ф) Организовывать внеаудиторную работу со студентами, участвовать в опытнической, исследовательской, экспериментально - конструкторской работе;

х) Предоставлять соответствующую отчетность администрации колледжа по установленным формам и в установленные сроки;

ц) В соответствии с приказом директора выполнять обязанности заведующего кабинетом (лабораторией), классного руководителя, председателя цикловой комиссии;

ч) Обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

ш) Выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности.

IV. Права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

а) управлять учреждением и персоналом, принимать решения в пределах предоставленных полномочий;

б) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ;

в) требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения настоящих «Правил внутреннего трудового распорядка»;

г) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

д.) принимать локальные нормативные акты;

е) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и настоящими «Правилами».

4.2. Работодатель обязан:

а) соблюдать законы РФ и иные нормативные акты о труде;

б) предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

в) обеспечить работников инструментом, технической документацией;

г) создавать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной защите;

е) оплату отпусков производить не позднее, чем за три дня до его начала;

ж) выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;

з) осуществлять социальные и иные виды обязательного страхования работников в порядке, установленном федеральными законами;

и) принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний;

к) в случаях, предусмотренных законодательством, возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда;

л) обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

м) неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда; улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.). При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда, работодатель учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом принимает меры, обеспечивающие безопасные условия труда;

н) принимать необходимые меры по профилактике травматизма, профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих; в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;

о) постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

п) обеспечивать повышение деловой квалификации работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением на производстве и в учебных заведениях;

р) обеспечивать всех сотрудников и студентов колледжа электронными картами доступа в целях соблюдения требований антитеррористической безопасности.

V. Обязанности студентов колледжа

5.1. Студенты колледжа обязаны приходить на занятия в опрятном и деловом виде.

5.2. Студенты колледжа обязаны следовать правилам этикета, вести себя вежливо и культурно.

5.3. Категорически запрещается в помещениях колледжа нарушать установленные законодательством нормы общежития и организации общественной жизни.

5.4. Студенты в соответствии с требованиями Устава колледжа должны соблюдать принципы самообслуживания во всех помещениях учебного заведения, организовывать в соответствии с необходимостью и планами работы колледжа уборку закрепленных территорий и аудиторий.

5.5. Студент обязан занять место в аудитории и приготовить все необходимое для занятия до звонка на урок.

5.6. Студент не имеет права допускать опоздания на уроки. Опоздания на урок фиксируются в рапорте дежурного по группе и оформляются допуском у классного руководителя или заведующего отделением. Подобные случаи требуют обсуждения в коллективе группы и могут послужить причиной дисциплинарного взыскания.

5.7. Студенты обязаны добросовестно овладевать знаниями по избранной специальности, готовиться к учебным занятиям регулярно. Если студент не готов к уроку по уважительной причине (болезнь, семейные обстоятельства), он должен предупредить об этом преподавателя до начала занятия.

5.8. Регулирование отношений в вопросах посещаемости учебных занятий происходит на основании Единых требований к студентам колледжа.

5.9. К студентам могут применяться различные виды административных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- отчисление и т.д.

5.10. За успехи в учебе студенты могут быть назначены на стипендию в порядке, оговоренном Положением о стипендиальном обеспечении студентов колледжа и в соответствии с действующим законодательством.

5.11. Студенты могут отмечаться различными видами поощрений:

- устная благодарность;
- благодарность в приказе;
- грамота;
- благодарственное письмо;
- премия и т. д.

5.12. В помещениях колледжа категорически запрещается:

- курение;
- распитие спиртных напитков;
- распространение и употребление наркотических веществ;
- громкий шум и разговоры в коридорах во время учебных занятий;
- нахождение в учебных аудиториях и других служебных помещениях в пальто и головном уборе.

5.13. Студенты обязаны соблюдать пропускной режим в колледж в целях соблюдения антитеррористической безопасности, пользоваться электронными картами доступа;

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Продолжительность рабочей недели педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком, но не более 36 часов в неделю.

6.2. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника принимается норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад.

6.3. За фактические часы педагогической нагрузки (работы) оплата

производится в соответствии с тарификацией.

6.4. Рабочее время преподавателя определяется расписанием учебных занятий и графиком проведения методических совещаний и других видов мероприятий в соответствии с планом работы колледжа.

6.5. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель имеет право привлекать работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, согласно графика работ.

6.6. В период зимних каникул преподаватели обязаны присутствовать на работе, и могут привлекаться к выполнению различных мероприятий педагогического и методического характера. Объем часов должен пропорционально соответствовать размеру педагогической нагрузки преподавателя.

6.7. Для работников административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочей недели 40 часов в неделю.

6.8. В колледже для работников установлена шестидневная рабочая неделя. Условия режима труда оговариваются с работником в трудовом договоре.

6.9. При шестидневной 40 часовой рабочей неделе график работы определяется:

понедельник - четверг: с 8.30 часов до 16-30 часов,
пятница: с 8.30 часов до 15-30 часов,
перерыв: с 12.30 часов по 13.00 часов,
суббота: с 8.30 часов до 12 часов.

При шестидневной 36 часовой рабочей неделе график работы определяется:
Понедельник-суббота с 8-30 часов до 15-00 часов.

6.12. Время перерыва на обед установлено с 12-30 до 13-00 часов.

Время работы воспитателей с 15-30 часов до 22 часов

Время перерыва на обед установлено с 18-30 часов до 19-00 часов.

Время работы педагога - дефектолога составляет 20 часов неделю.

Понедельник – четверг 13.00-16.30;

Пятница 13.00-16.00

Суббота 12.00-15.00.

6.13. Для отдельных структурных подразделений и категорий работников предусматривается гибкий график работы согласно ТК РФ, согласованный с профсоюзным комитетом и утвержденный администрацией учреждения.

6.14. Продолжительность учебного часа составляет 45 минут. Перерывы между занятиями составляют не менее 5 минут.

6.15. Учебные занятия в колледже начинаются в 8-30. Начало и окончание учебного занятия фиксируются звонком. На первую пару звонок дается дважды: в 8-25 и в 8-30. По первому звонку преподаватель обязан открыть аудиторию и предоставить студентам возможность подготовки к занятию.

6.16. Расписание звонков на учебные занятия утверждается директором или заместителем директора по учебной работе.

6.17. Недельная нагрузка студентов аудиторными занятиями не должна превышать 36 часов, а с учетом самостоятельной работы - 54 часа.

6.18. Сверхурочные работы не допускаются, кроме исключительных случаев, предусмотренных законодательством. Проведение сверхурочных работ оформляется в соответствии с действующим законодательством. Для отдельных работников устанавливается ненормированный рабочий день (особый режим работы), в соответствии с которым работникам могут по распоряжению руководителя эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной настоящими Правилами продолжительности рабочего времени. К этой категории относятся: зам.директора по КБ и АХР, гл.бухгалтер, бухгалтерия, начальник отдела кадров, начальник отдела закупочной деятельности, специалисты по закупкам.

6.19. Запрещается в рабочее время отвлекать работников от непосредственной работы для выполнения поручений, не связанных с их непосредственными должностными обязанностями.

6.20. Каждый сотрудник колледжа обязан сдавать на вахту и расписываться о выполнении этого требования в соответствующем журнале ключ от помещения или аудитории учебного заведения.

6.21. Преподаватель обязан приходить на работу не менее чем за 15 минут до начала занятия с целью своевременной подготовки к началу урока.

6.22. Преподаватель не имеет права удалять студентов с урока за исключением случаев проявления студентами признаков антиобщественного поведения.

6.23. В случае нарушения студентами дисциплины преподаватель обязан принять необходимые меры к наказанию виновных и поставить служебной запиской в известность администрацию колледжа.

6.24. Преподаватель обязан допустить к занятию студента в случае его опоздания не более чем на 15 минут. В случае более длительного опоздания студент направляется за допуском к зав. отделением или классному руководителю и допускается только на второй час занятия.

6.25. Все сотрудники колледжа (включая мастеров производственного обучения, лаборантов, работников из числа администрации колледжа) обязаны отмечать время прихода и ухода в табеле учета рабочего времени у ответственного за ведение табеля учета рабочего времени в подразделении.

6.26. Работники колледжа обязаны предупреждать отдел кадров об отсутствии по болезни и строго соблюдать сроки сдачи электронного листка нетрудоспособности в отдел кадров и бухгалтерию.

6.27. Отсутствие работника на рабочем месте допускается только с разрешения работодателя.

6.28. Допускается, с письменного согласия работника, привлечение к работе в выходные праздничные дни в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, на основании приказа работодателя по согласованию с профкомом.

6.29. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, день отдыха оплате не подлежит.

6.30. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

6.31. Работникам учреждения ежегодно предоставляются очередные отпуска в

количество 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, для педагогических работников – 56 календарных дней. График отпусков на следующий календарный год составляется до 15 декабря текущего года и доводится до сведения работников. Очередной отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не может быть менее 14 календарных дней. Работнику устанавливается за работу в режиме ненормированного рабочего дня дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет от 3 до 14 календарных дней. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется по приказу руководителя.

6.32. Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска, порядок и условия его предоставления определяются работодателем с учетом конкретных обстоятельств.

VII. Поощрения за успехи в работе

7.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей и качественно выполненную работу, за выполнение заданий особой сложности применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) награждение Почетной грамотой;
- в) представление к награждению ведомственными наградами и другими знаками отличия;
- г) премирование.

7.2. Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения всех работников и заносятся в трудовую книжку работника.

7.3. Поощрения применяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом колледжа. При применении поощрений учитывается мнение трудового коллектива.

7.4. Меры поощрения обеспечиваются сочетанием морального и материального стимулирования труда.

VIII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено:

- а) за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, которое было применено ранее и не было снято и не погашено;
- б) за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;
- в) за прогул.

Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня. Равным образом считаются прогульщиками работники, отсутствовавшие на работе более четырех часов в течение рабочего дня без уважительных причин, и к ним применяются те же меры ответственности, какие установлены за прогул.

- г) за появление на работе в нетрезвом или наркотическом состоянии;
- д) за применение, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося;
- е) за разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе за разглашение персональных данных другого работника;
- ж) за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- з) за установленные комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- и) за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- к) за совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- л) за предоставление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

8.4. Независимо от применения мер дисциплинарного или общественного взыскания работник, совершивший прогул (в том числе отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, либо появившийся на работе в нетрезвом или наркотическом состоянии, лишается премии полностью или частично. Ему может быть уменьшен размер вознаграждения по итогам годовой работы колледжа или совсем не выплачено вознаграждение.

8.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении 2-х рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.6. Дисциплинарное взыскание применяется работодателем непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня

его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

8.7. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.8. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.9. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

8.10. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

8.11. Приказ в необходимых случаях доводится до сведения работников колледжа.

8.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

8.13. Работодатель по своей инициативе, просьбе самого работника или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если сотрудник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник.

8.14. В течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения к работнику не применяются.

8.15. Трудовой коллектив вправе снять примененное взыскание досрочно, до истечения года со дня его применения, а также ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия иных мер, примененных работодателем за нарушение трудовой дисциплины, если член коллектива не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

8.16. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в структурных подразделениях колледжа.

Начальник отдела кадров

Т.А.Артюхова