

Комитет образования, науки и молодежной политики Волгоградской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Волжский политехнический техникум»

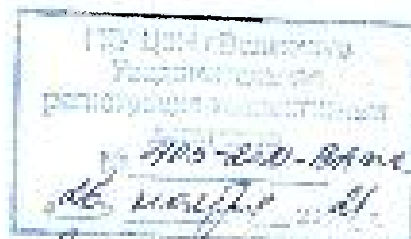
«УТВЕРЖДЕНО»

Решением общего собрания
(конференции) работников
ГБ ПОУ «ВПТ»
«26» ноября 2021 г.
протокол № 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Волжский политехнический техникум»
(ГБ ПОУ «ВПТ»)

на 2021 – 2024 гг.



*Директор учреждения
С.П. Саяпин*

от работодателя:
директор ГБ ПОУ «ВПТ»



С.П. Саяпин
2021 г.

от работников:
председатель первичной
профсоюзной организации



Е.В. Воробьева
«26» 11
Е.В. Воробьева
2021 г.

г. Волжский, 2021

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – КД), заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Волжский политехнический техникум» (далее – ГБ ПОУ «ВПТ»).

1.2. Коллективный договор заключен на основе и в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Региональным отраслевым соглашением между комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области и Волгоградской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2020 - 2022 годы (Заключено в г. Волгограде 25.12.2019) (Зарегистрировано в ГКУ Волгоградской области «Центр занятости населения города Волгограда» 30.12.2019 № 31- 2019-ВГД), а также иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников ГБ ПОУ «ВПТ», установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, создания более благоприятных условий труда, по сравнению с установленными законами и иными действующими нормативными правовыми актами. В настоящем КД воспроизводятся основные положения Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.3. Сторонами КД являются:

- ГБ ПОУ «ВПТ», (далее – работодатель), в лице директора Саяпина Сергея Петровича;
- Работники ГБ ПОУ «ВПТ» – члены профсоюзной организации, в лице председателя первичной профсоюзной организации ГБ ПОУ «ВПТ», уполномоченного на представительство в соответствии с Уставом Росхимпрофсоюза. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ГБ ПОУ «ВПТ» (далее – профком) представляет интересы работников ГБ ПОУ «ВПТ» по вопросам социального партнерства

- Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.4. Действие настоящего КД распространяется на всех работников ГБ ПОУ «ВПТ» (в том числе, совместителей).

1.5. Стороны, по договоренности, имеют право продлить действие КД на срок, не более трех лет.

1.6. Стороны договорились, что изменения и дополнения в КД, в течение срока его действия, могут вноситься по совместному решению представителей сторон, без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст КД не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ и положениями прежнего КД.

1.7. Локальные нормативные акты ГБ ПОУ «ВПТ», содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профкомом.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, установленных ст. 43 ТК РФ.

1.9. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год), отчитываются о выполнении обязательств, взятых на себя, согласно КД, на общем собрании (конференции) работников ГБ ПОУ «ВПТ».

1.10. Контроль за выполнением КД осуществляется Сторонами, а также надзорными органами по труду и занятости.

1.11. Работодатель, при приеме на работу, до заключения трудового договора, обязан ознакомить работника с КД.

1.12. КД, в течение семи дней со дня подписания, направляются работодателем, представителем работодателя, на уведомительную регистрацию в ГКУ ЦЗН г. Волжского.

1.13. Вступление КД в силу, не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.14. В течение срока действия КД, ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. КД заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного КД и действует по 25 ноября 2024 г.

Раздел 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора (эффективного контракта)

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. Правильно организовывать труд работников, создавать благоприятные условия труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать их условия труда.

2.2.3. Заключать срочные трудовые договоры только в случаях, указанных в части 1 статьи 59 ТК РФ (когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения). В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ, срочные трудовые договоры заключать по соглашению сторон.

2.2.4. Не включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим КД и соглашениями.

2.2.5. Обеспечивать своевременное уведомление работников, в письменном виде, о предстоящих изменениях условий трудового договора (эффективного контракта).

2.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.7. При принятии решения об увольнении работника, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника, с его письменного согласия, на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.3 ст. 81 ТК РФ).

2.2.8. Информировать работников об открываемых вакансиях. Осуществлять перевод работника, с его согласия на работу по открытой вакансии, имеющего наибольший стаж по данной профессии из всех тех, кто подал заявление, при наличии соответствующего образования, с учетом опыта работы и знания соответствующего дела.

2.2.9. Работникам, направленным на обучение техникумом или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования и высшего профессионального образования впервые по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

2.2.10. При сокращении численности или штата работников кроме лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет.

2.2.11. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией профессиональной образовательной организации, сокращением численности или штата работников организации, по письменному заявлению, право на время для поиска работы – один рабочий день в неделю, с сохранением среднего заработка.

2.2.12. Предоставлять работникам, увольняемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата льготы и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

2.2.13. Расторжение трудового договора (эффективного контракта), в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза, по инициативе работодателя, может быть произведено только с учетом мнения профсоюза.

2.2.14. Стороны, исходя из того, что с работниками, реализующими образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные профессиональные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры (эффективные контракты), дополнительные соглашения к ним, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками.

2.3.2. Предоставлять работникам бесплатные консультации и правовую помощь.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников профессиональной образовательной организации определяется настоящим КД, правилами внутреннего трудового распорядка ГБ ПОУ «ВПТ», иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профкомом в установленном трудовым законодательством порядке.

3.1.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре (эффективном контракте), и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 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 № 1601).

3.1.3. Преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объемом годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.1.4. Преподавателям, норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающим 1440 часов в учебном году.

3.1.5. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.1.6. Для дежурных и сторожей устанавливается гибкий график работы, указанный в правилах внутреннего трудового распорядка ГБ ПОУ «ВПТ».

3.1.7. Для остальных работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), с нормальной продолжительностью рабочего времени – 40 часов в неделю, кроме работников, для которых, в соответствии с трудовым законодательством и трудовым договором, установлен ненормированный рабочий день.

3.1.8. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного профсоюзного органа по письменному распоряжению (приказу) работодателя. (ст. 113 ТК РФ).

3.1.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни включает также компенсационные и стимулирующие выплаты. По желанию работника, работавшего 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, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

3.1.10. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, не менее 30 минут, в соответствии с утвержденными графиками работы (ст. 108 ТК РФ).

3.1.11. Работодатель, по соглашению с работником, может устанавливать неполную рабочую неделю или неполный рабочий день, как при приеме на работу, так и впоследствии. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. (ст. 93 ТК РФ).

3.1.12. Работодатель обязуется доводить до сведения работников графики работы (сменности), утвержденные и согласованные в установленном порядке, не позже, чем за месяц до их введения в действие. (ст. 103 ТК РФ).

3.1.13. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года, в летний период, работодатель, с учетом мнения профкома, утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.1.14. Режим рабочего времени работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами техникума и графиками работ (дежурств), с указанием их характера и особенностей.

3.1.15. Периоды каникулярного времени, установленные для студентов техникума, и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ (п. 4.1. приказа № 536).

3.1.16. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах, либо в целом по техникуму, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, явля-

ются рабочим временем педагогических работников и иных работников (п. 5.1. приказа № 536).

3.1.17. Работникам, в каждом календарном году, предоставляется основной оплачиваемый отпуск, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью:

- 56 календарных дней - директору, заместителю директора по воспитательной работе, заместителю директора по учебно - методической работе, заведующему учебно-производственной практикой, заведующему по профориентационной работе, заведующим отделениями, заведующему учебной частью, старшему мастеру, тьютору, преподавателям, преподавателям-организаторам ОБЖ, методистам, методисту по здоровьесберегающим технологиям, руководителю физвоспитания, руководителю технопарка «Кванториум», заместителю руководителя технопарка «Кванториум» - заведующему по образовательной деятельности, воспитателям, заведующему учебно-производственными мастерскими, мастерам производственного обучения, педагогам - психологам, педагогам-организаторам, социальным педагогам, педагогам-библиотекарям, педагогам дополнительного образования, педагогу дополнительного образования по направлению «Квантошахматы», учителям математики и английского языка, заведующим мастерскими.

- 30 календарных дней - инвалидам;

- 31 календарный день - работникам, в возрасте до 18 лет;

- 28 календарных дней - иным категориям работников.

3.1.18. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, присоединяемый к основному оплачиваемому отпуску, за сложность и напряженность работы:

- заместителю директора по ФЭД - 7 календарных дней;

- начальнику отдела кадров - 7 календарных дней;

- водителю автомобиля - 3 календарных дней.

3.1.19. По письменному заявлению работника, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

3.1.20. Работодатель обязуется предупреждать работника о времени начала отпуска, не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

3.1.21. При предоставлении основного ежегодного отпуска педагогическому персоналу за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.1.22. Профсоюз обязуется контролировать выполнение графика отпусков работников.

3.1.23. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, может осуществляться только по соглашению между работником и работодателем (ст. 125 ТК РФ).

3.1.24. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя, только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ). При этом, денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

3.1.25. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня, до его начала.

3.1.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели (ст. 124 ТК РФ).

3.1.27. При увольнении, работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

3.1.28. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска в соответствии с перечнем профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

3.1.29. Помимо случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, стороны договорились о предоставлении работникам техникума, при наличии производственных и финансовых возможностей, дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием самого работника - 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, братья и сестры, бабушки и дедушки, внуки) - 3 дня;
- в связи с рождением ребенка - 3 дня;
- 1 сентября – одному из родителей (законных представителей) детей, обучающихся в начальной школе (1-4 класс) - 1 рабочий день;
- 25 мая – одному из родителей (законных представителей) детей - выпускников общеобразовательных учреждений - 1 рабочий день;

3.1.30. Для работников, имеющих двух или более детей, в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

3.1.31. На время прохождения медицинского осмотра, за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185, 185.1 ТК РФ).

Раздел 4. Оплата труда работников

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1 В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда:

а) устанавливать размеры компенсационных и стимулирующих выплат с учетом мнения профкома;

б) оплачивать труд работников в зависимости от личного трудового вклада и качества труда работника, не ограничивая максимальным размером.

Примечание: размер оплаты труда директора устанавливается Учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.1.2. Производить доплаты и надбавки к установленным минимальным окладам из ФОТ в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБ ПОУ «ВПТ» (см. Приложение № 1).

4.1.3. Заработная плата выплачивается работникам техникума, за фактически отработанное время, 7-го и 22-го числа каждого месяца, путем перечисления денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

4.1.4. Работникам ГБ ПОУ «ВПТ» вручается расчетный листок, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размеров и оснований произведенных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом работодателя с учетом мнения профсоюза.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне этого дня.

4.1.5. В случае задолженности по оплате труда, выплачивать зарплату в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

4.1.6. Производить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии со специальной оценкой условий труда.

4.1.7. Применять порядок расчета средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ. Средний заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчислять согласно ТК РФ.

4.1.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Оплат труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни включает компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.1.9. В случае уменьшения у преподавателей ГБ ПОУ «ВПТ», в течение учебного года, учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками, с их согласия, продолжают и за ними сохраняется до конца учебного года зарплата в порядке, предусмотренном Приказом Минобрнауки России 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» (п.5.15.1. Регионального отраслевого соглашения).

4.1.10. При выплате за кураторство в группах необходимо руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за кураторство педагогическим работникам, письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 30.08.2021 года № А-1389/05, а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора).

4.1.11. Представлять Профсоюзу, по его запросам, информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным подразделениям работников, объеме задолженностей по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности образования и иную необходимую информацию.

4.1.12. Отчитываться перед Общим собранием (конференцией) работников о расходовании средств за предыдущий финансовый год.

4.2. Профком обязуется:

4.2.1. Обращаться в Государственную инспекцию труд с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение КД и трудового законодательства.

4.2.2. Вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между сторонами КД.

4.2.3. В случае организации и проведения профкомом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий КД и (или) ТК РФ, добиваться выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме (п. 5.16.2 Регионального отраслевого соглашения).

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

5.1.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в технике инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствующие требованиям охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение №5, №6);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим в технике;
- проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров в объемах, предусмотренных действующим законодательством;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- бесплатную выдачу по установленным нормам молока или иных равноценных пищевых продуктов, на работах с вредными условиями труда;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- при изменении температуры в рабочих помещениях ниже (выше) санитарной нормы, сокращенный рабочий день до полного восстановления нормальных условий труда;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за со-

блюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.2 Обязанности работника в области охраны труда:

5.2.1. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в техникуме, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

5.3 Обязанности профсоюза:

5.3.1. Профсоюз обязан:

- организовывать взаимодействие со службой охраны труда, должностными лицами техникума в решении вопросов охраны труда:

- принимать участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих требования охраны труда, добиваться сохранения ранее достигнутых льгот, гарантий и компенсаций работникам;

- оказывать работникам необходимую консультативную помощь в решении вопросов охраны труда и представлять их интересы по этим направлениям перед работодателем, государственными и иными органами. При необходимости обращаться в областной комитет отраслевого профсоюза.

5.4. Работодатель, совместно с профсоюзной организацией, проводит мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе ГБ ПОУ «ВПТ», в том числе по:

- организации и проведению физкультурных и спортивных мероприятий, мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»;

- организации и проведению физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым, по рекомендации лечащего врача, и на основании результатов медицинских осмотров, показаны занятия ЛФК);

- содержанию и обновлению спортивного инвентаря;

- развитию физкультурного движения в трудовом коллективе;

- привлечению работников трудового коллектива к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

Раздел 6. Права и обязанности сторон. Взаимодействие работодателя и профкома

6.1. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию ГБ ПОУ «ВПТ» Волгоградской областной организации Российского профсоюза работников химических отраслей промышленности (Росхимпрофсоюза), единственным представителем работников техникума, поскольку она уполномочен общим собранием (конференцией) работников представлять их интересы в социально-трудовых отношениях.

6.2. Работодатель обязуется:

а) соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профкома в ГБ ПОУ «ВПТ»;

б) предоставлять профкому и уполномоченным комиссиям полную и достоверную информацию, необходимую для заключения КД и контроля за его выполнением, а также сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, работы предприятий общепита, медицинского обслуживания, условий проживания работников и студентов в общежитиях ГБ ПОУ «ВПТ»;

в) учитывать мнение профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ;

г) включать в состав аттестационной комиссии представителей профкома;

д) проводить профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников, в том числе, создать благоприятные условия для научной работы по написанию диссертаций работникам ГБ ПОУ «ВПТ»;

е) ежемесячно перечислять на счета профкома ГБ ПОУ «ВПТ» и Росхимпрофсоюза, по письменным заявлениям работников, профсоюзные взносы, в размере 1% от общего заработка работников – членов профсоюза, а также денежные средства работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, по их письменному заявлению, в размере 1% от общего заработка, согласно п. 4 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», не позднее дня выплаты соответствующей зарплаты;

ж) по решению директора ГБ ПОУ «ВПТ» перечислять на счет профкома от иной, приносящей доход деятельности, денежные средства для ведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для всех работников ГБ ПОУ «ВПТ»;

з) оплачивать труд не освобожденного от основной работы председателя профкома ГБ ПОУ «ВПТ», при наличии финансовой возможности в организации;

и) освобождать от основной работы, с сохранением среднего заработка, председателя профкома и других членов профсоюза для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором (ч. 3 ст. 374 ТК РФ);

к) признавать работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности организации и принимать во внимание при поощрении работников (п. 10.3.3 Регионального отраслевого соглашения);

л) предоставить в бесплатное пользование профкому, для осуществления его функций, кабинет, оснащенный необходимым оборудованием и техникой.

6.3. Работодатель имеет право осуществлять планирование, управление и контроль за деятельностью ГБ ПОУ «ВПТ», обеспечением трудовых стандартов, приема на работу, перевода, повышения квалификации работников, а также иную деятельность, определенную Уставом ГБ ПОУ «ВПТ», ТК РФ и иными законодательными нормативными актами.

6.4. Работники - члены профсоюза и работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочившие профком осуществлять свои представительские интересы, обязуются доб-

росовестно выполнять трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, бережно относиться к имуществу организации и выполнять иные функции, предусмотренные Уставом ГБ ПОУ «ВПТ», правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Региональным отраслевым соглашением, а также иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

6.5. Профком ВПТ обязуется:

а) представлять, отстаивать и защищать интересы работников - членов профсоюза и не являющихся членами профсоюза, уполномочившими представлять их интересы профком ГБ ПОУ «ВПТ», в письменной форме и оказывающих материальную поддержку профкому;

б) контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства и выполнение КД;

в) содействовать эффективной работе ГБ ПОУ «ВПТ» по выполнению уставных целей, соблюдению всеми работниками трудовой дисциплины;

г) организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем КД;

д) обращаться в вышестоящие профсоюзные организации за правовой помощью в необходимых случаях.

Раздел 7. Обеспечение социальных гарантий и льгот

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством РФ, а также иными нормативными правовыми актами.

7.1.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.1.3. Выделять средства на социальные выплаты работникам.

7.1.4. Организовать работу комиссии по социальному страхованию.

7.1.5. Предоставлять в случае необходимости служебную площадь (общежитие) для проживания работникам техникума в соответствии с нормами ЖК РФ.

7.2. Профком обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование (ст. 21 ТК РФ) и своевременным перечислениям средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионным, а также обеспечением медицинскими полисами;

б) активно работать в комиссиях по социальному страхованию, контролировать расходование страховых средств, регулярно информировать об этом работников;

в) содействовать организации медицинских осмотров;

г) контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот и т.д.

Раздел 8. О молодых сотрудниках

8.1. Работодатель и профком признают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

8.2. Молодыми работниками считаются работники организации (рабочие, служащие), в возрасте до 30 лет.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Оказывать содействие в создании молодежного совета (молодежной комиссии) при профкоме организации.

8.3.2. Содействовать работе молодежной комиссии в направлении повышения активности работающей молодежи, обеспечивая участие молодежи в эффективной деятельности организации.

8.3.4. Разработать совместно с профкомом программу работы с молодежью.

8.3.5. Создать условия для повышения квалификации перспективных молодых работников:

- разработать Положение о наставничестве, предусматривающее закрепление наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплату наставникам надбавки, включить в положение о поощрении;
- организовывать конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников;
- проводить семинары для молодых специалистов;
- выделять для молодых работников, по представлению молодежной комиссии, места в общежитии организации на льготных условиях;

8.4. Профком обязуется:

8.4.1. Создать при профкоме молодежную комиссию для целенаправленной работы с молодежью, вовлечения молодых работников в профсоюз.

8.4.2. Разработать совместно с работодателем программу работы с молодежью.

8.4.3. Содействовать моральному и материальному стимулированию труда молодых работников.

8.4.4. Обеспечить пропорциональное представительство молодых работников в составе профсоюзного комитета.

8.4.5. Организовать систематическое обучение молодых профсоюзных активистов ведению переговоров с работодателем по отстаиванию трудовых и социально-экономических прав работающей молодежи.

8.4.6. Осуществлять контроль за предоставлением молодым работникам гарантий, льгот и компенсаций, установленных трудовым законодательством.

Раздел 9. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

9.1. Настоящий КД заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует по 25 ноября 2024 г.

9.2. По истечении срока действия настоящего КД, стороны, по договоренности, имеют право продлить действие КД на срок, не более трех лет.

9.3. Стороны договорились, что изменения и дополнения в КД, в течение срока его действия, могут вноситься по совместному решению представителей сторон, без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст КД не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ и положениями прежнего КД.

9.4. Сторона, выступающая инициатором изменений и дополнений, уведомляет другую сторону о предложении не позднее 10 дней до начала переговоров для согласования.

9.5. Для урегулирования разногласий, возникающих в ходе коллективных переговоров и выполнения КД стороны используют примирительные процедуры.

9.6. Принятые изменения и дополнения к настоящему КД, предоставляются на уведомительную регистрацию в ГКУ ЦЗН г. Волжского, в течение семи дней со дня подписания сторонами.

Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением КД осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении КД на собрании (конференции) работников ГБ ПОУ «ВПТ» до 31 марта следующего за отчетным периодом. С отчетом выступают директор техникума и председатель профкома.

10.2. Работодатель предоставляет профкому всю необходимую информацию о ходе и итогах выполнения КД в целом или отдельных обязательств в соответствии ст. 37 ТК РФ.

10.3. Профком, с целью контроля за выполнением норм КД, проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у работодателя информацию по выполнению КД и бесплатно получает ее, при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, услуги которых оплачивает работодатель; заслушивает на своих заседаниях работодателя и администрацию о ходе выполнения КД.

Раздел 11 Ответственность сторон за нарушение коллективного договора

11.1. Стороны добровольно принимают на себя ответственность за соблюдение правил переговорного процесса, заключение КД и выполнение его обязательств.

11.2. Работодатель, по требованию профкома, расторгает трудовой договор с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств КД.

11.3. Профком информирует работодателя о нарушениях условий КД, направляет ему представление об устранении обнаруженных нарушений.

11.4. Лица, виновные в нарушении условий КД, несут дисциплинарную и административную ответственность в соответствии со ст. 54,55 ТК РФ, ст. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31 КоАП РФ.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного организации «Волжский политехнический техникум» (ГБ ПОУ «ВПТ»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Волгоградской области от 06.03.2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", Постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 г. № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", Приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 19.04.2016 г. № 54 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области" и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020 г., протокол № 13.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области (далее – организации), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников организаций;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение распространяет свое действие с 29.11.2021 г.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.5. Заработная плата работников включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

1.7. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объема средств областного бюджета и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности,

в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области (далее - учредитель).

1.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Индексация заработной платы работников осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.10. Условия оплаты труда работников организаций, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. Размеры должностных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.1.1. Размеры должностных окладов (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

2.1.2. Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Для преподавателей профессионального образовательного организации среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем организации с учетом:

- размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06.03.2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06.03.2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в

том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Особенности условий оплаты труда преподавателей профессионального образовательного организации.

2.5.1. До начала учебного года средняя месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат преподавателей определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.5.2. 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.

2.5.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.5.4. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

2.5.5. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и так далее), 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.

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.

Если в учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также 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 в соответствии с подпунктом 2.6.4 настоящего Положения.

2.5.6. 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 так далее), 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.

2.5.7. В профессиональных образовательных организациях изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (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 заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

2.5.8. В организациях среднего профессионального образования с индивидуальными формами обучения тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодия.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой тарифной ставки.

2.5.9. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка распределяется руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся (студентов) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не устанавливается.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей профессиональных образовательных организаций не может превышать 1440 часов.

2.5.10. Предельный объем учебной (преподавательской) работы, который может выполняться в том же образовательном учреждении:

- руководителем образовательной организации, - определяется учредителем;
- другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), определяется руководителем образовательной организации.

Учебная (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной (пре-

подавательской) работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5.11. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в этом отпуске.

2.5.12. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

2.5.13. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.6.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

- педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

- при оплате преподавателей профессиональных образовательных организаций за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

2.6.2. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.6.3. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате организации, помимо работы в должностях профессорско-преподавательского состава по совместительству могут выполнять дополнительную педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

2.6.4. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным абзацем третьим подпункта 2.1 настоящего Положения.

2.7. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий.

2.7.1. За педагогическими и другими работниками организации при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем организации или органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Волгоградской области, осуществляющими управление в сфере образования), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

2.7.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Волгоградской области

ти, осуществляющими управление в сфере образования и образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

2.7.3. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.7.4. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

2.7.5. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательных организаций в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

2.7.6. При создании на базе образовательных организаций временных экскурсионно-туристских баз, оздоровительных лагерей для детей из других регионов и привлечении к работе на этих базах и в лагерях работников образовательных организаций, на базе которых они размещены (в том числе директоров, их заместителей, учителей и других), оплата их труда осуществляется за счет средств данных туристских баз и лагерей. При этом указанные работники в этот период от основной работы в образовательной организации не освобождаются и привлекаются администрацией этих организаций к работе в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

- работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

- подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника организации, ко-

торому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников организации.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в размерах установленных согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 200 процентов;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 200 процентов;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность);

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания до 50 процентов;

3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

5) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам:

4.4.1. Надбавка за интенсивность:

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

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с Положением об оценке эффективности профессиональной деятельности педагогических работников и работников, выполняющих педагогическую нагрузку, в части педагогического персонала, приложением № 4, в части прочего персонала. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника организации сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранен или отменен.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника организации, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок (более одного года) приказом по учреждению по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов;

- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке надбавка за классность.

Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с

отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("В", "С", "D", "Е").

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "В", "С", "Е" или "D".

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "В", "С", "D" и "Е".

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 7 000 рублей, по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3 000 рублей, по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова "Народный" или "Заслуженный", до 50 процентов оклада (должностного оклада), по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливаются Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области.

Общий размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается работнику в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;

свыше 15 лет - 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Общий трудовой стаж работы исчисляется на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности.

4.7.1. Выплата стимулирующего характера за непрерывный трудовой стаж устанавливается работникам библиотеки в следующих размерах:

- 10 процентов к должностному окладу за каждые пять лет непрерывного трудового стажа. (Закон Волгоградской области от 13.05.2008 г. № 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области")

4.8. Премияльные выплаты.

4.8.1 Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Срок, на который работникам организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются в Приложении № 4 к положению об оплате труда организации.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с учредителем (Приложение № 4).

Оценка качества работы педагогических работников техникума определяется решением Экспертной комиссии на основании Положения «Об оценке эффективности профессиональной деятельности педагогических работников и работников, осуществляющих педагогическую нагрузку». Решение комиссии оформляется протоколом.

Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников техникума устанавливаются согласно Приложению к Положению «Об оценке эффективности профессиональной деятельности педагогических работников и работников, осуществляющих педагогическую нагрузку». В отношении педагогических работников, каждому критерию присваивается балл. Количество баллов переводится в денежное выражение: 1 балл = от 1 рубля. Денежное выражение баллов зависит от наличия средств, предусмотренных на стимулирование работников.

Критерии и показатели качества выполняемых работ работников техникума также определены в Приложении к Положению Об оценке эффективности профессиональной деятельности педагогических работников и работников, осуществляющих педагогическую нагрузку.

Критерии и показатели эффективности деятельности прочих работников техникума определяется директором самостоятельно, или по представлению руководителей структурных подразделений.

4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию (классность), повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в

сельской местности) для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада), ставки.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) организации".

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется:

- при штатной численности менее 2500 единиц - в кратности 5;
- при штатной численности от 2500 единиц и более - в кратности 8.

5.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям организаций определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным курирующим деятельность учредителя заместителем губернатора Волгоградской области.

Размер должностного оклада руководителя организации не должен превышать предельный размер должностного оклада руководителя организации, равный 95 процентам ежемесячного оклада руководителя органа исполнительной власти Волгоградской области, по состоянию на 30 августа 2017 г. Предельный размер должностного оклада руководителя организации, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации (в том числе руководителей организации), проведенной после его установления.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации, главного бухгалтера организации устанавливаются исходя из штатной численности работников организации:

- при штатной численности работников менее 60 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации;
- от 60 и более - на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации и главного бухгалтера устанавливаются руководителем организации.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя организации, главного бухгалтера их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.6. С учетом условий труда, руководителю организации, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем организации в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру (за исключением надбавки за общий трудовой стаж, за выслугу лет) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно-управленческая (финансовая) работа;
- организация приносящей доход деятельности в организации.

5.8. Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- свыше 15 лет - 30 процентов.

5.9. Руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя организации на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера организации и его размерах принимается руководителем организации на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

5.9.1. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера - бюджетной организации:

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Критерии оценки эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера
	2	3
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, выполнение государственного задания, достижение целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указами Президента РФ от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28.12.2012 № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения ро-

		дителей"
2.	Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач
3.	Итоги независимой оценки качества образования	Рейтинг по результатам независимой оценки качества образования
4.	Организация приносящей доход деятельности в организации	Сумма дохода, полученная организацией от оказания платных услуг. Размер предельной доли средств, полученных организациями от оказания платных услуг, направляемая на выплату персонального повышающего коэффициента руководителю организации, установлены в приложении 5 к настоящему Положению

Размеры персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя организации и главного бухгалтера устанавливаются локальным нормативным актом организации и не могут превышать размера, установленного в отношении руководителя организации.

5.9.2. Персональный повышающий коэффициент по показателю "организация приносящей доход деятельности в организации" выплачивается за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.10. Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации в целях поощрения могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премирование руководителя организации производится по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя, оценки качества работы организации, устанавливаемых учредителем.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Общий размер премий по итогам работы за счет средств полученных от приносящей доход деятельности может быть увеличен по решению учредителя, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области, заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

Установленные размеры премий по итогам работы (за месяц, квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области, заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером организации по любым основаниям установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным

договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника организации в служебную командировку, направления работника организации на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (ст.178,318 ТК РФ).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает председатель комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя организации в расчете на год.

6.3. Работникам организации может предоставляться материальная помощь.

Размер материальной помощи работникам организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника в случаях:

- рождение детей (при предоставлении свидетельства о рождении) в течение первого года жизни;
- оформление ребенка в 1-й класс школы (при предоставлении справки из учебного заведения);
- вступление в брак впервые (при предоставлении свидетельства о браке);
- несчастный случай (авария, травма), пожар, гибель имущества и т.д.;
- лечение жизненно важных органов (при предоставлении заключения от учреждений здравоохранения);
- смерть сотрудника или его близких родственников (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство). В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам);
- увольнение работника в связи с выходом на пенсию.

РАЗМЕРЫ
должностных окладов (ставок)
по профессиональным квалификационным группам работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня": секретарь учебной части, помощник воспитателя, вожатый	10207
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня" 2 квалификационный уровень: старший дежурный по режиму, диспетчер образовательной организации	10422
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников" 1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	10852
	2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования по направлению Квантошахматы, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	10905
	3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	10959
	4 квалификационный уровень:	11012

	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель английского языка, учитель математики, педагог-библиотекарь	
1.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей структурных подразделений"	17189
	1 квалификационный уровень:	
	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню)	18263
	2 квалификационный уровень:	
	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательной организации (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
	3 квалификационный уровень:	
	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования	19338
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования")	
	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала"	
2.1.	1 квалификационный уровень:	10852

	диспетчер факультета, специалист по учебно-методической работе, учебный мастер	
	2 квалификационный уровень:	10959
	специалист по учебно-методической работе II категории, старший диспетчер факультета, учебный мастер II категории	
	3 квалификационный уровень:	11281
	специалист по учебно-методической работе I категории, тьютор, учебный мастер I категории	
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии")	
3.1	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии": балетмейстер, хормейстер, заведующий художественно-постановочной частью, заведующий библиотекой	12889
4.	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих")	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	10207
	агент, экспедитор, делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка, агент по снабжению, архивариус, кассир, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, по общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, паспортист, комендант	
	2 квалификационный уровень:	11281
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":	
	1 квалификационный уровень:	10207
	инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, администратор, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, художник, секре-	

	тарь руководителя, специалист по работе с молодежью	
	2 квалификационный уровень:	10743
	старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех специальностей II категории, заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолабораторией	
	3 квалификационный уровень:	11281
	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается внутридолжностная категория	
	4 квалификационный уровень:	12033
	мастер участка (включая старшего), механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	5 квалификационный уровень: начальник гаража	13000
	Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":	
4.3.	1 квалификационный уровень:	11012
	без категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженеры всех специальностей, программист, библиотекарь, экономист, юрист-консульт, редактор, специалист по кадрам, сурдопереводчик, специалист по связям с общественностью	
	2 квалификационный уровень:	11818
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
	3 квалификационный уровень:	12892
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	4 квалификационный уровень:	13966
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	5 квалификационный уровень:	15793
	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	
4.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	19338

	начальники отделов: информации, кадров, технического, финансового, материального технического снабжения, юридического	
	2 квалификационный уровень:	19875
	главные: механик, энергетик, технолог, инженер, эксперт	
	3 квалификационный уровень:	20412
	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	
5.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих")	
5.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	8058
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, истопник, грузчик, дворник, садовник, водитель мототранспортных средств, кастелянша, кладовщик, курьер, рабочий по уходу за животными, садовник, собаковод, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный рабочий	
	2 квалификационный уровень:	9669
	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	
5.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	10743
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, механик по техническим видам спорта, оператор ЭВМ	
	2 квалификационный уровень:	11818
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	3 квалификационный уровень:	12033

наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

4 квалификационный уровень:

12355

наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов или специальных легковых автомобилей («Медпомощь» и др.), имеющих 1 класс и занятых перевозкой обучающихся, рабочих, выполняющий станочные работы по обработке металла и др. материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.), работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастке контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе-закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных организаций

РАЗМЕРЫ

должностных окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового (должностного) оклада (рублей)
1.	Начальник отдела, руководитель службы, руководитель технопарка	19338
2.	Заместитель начальника отдела, заместитель руководителя технопарка	17189
3.	Главный специалист	15793
4.	Ведущий специалист	13966
5.	Специалист по закупкам, специалист по охране труда, специалист, системный администратор, специалист по противопожарной профилактике, инженер-преподаватель Хайтека, специалист по проектному управлению, специалист по работе со средствами массовой информации	11012
6.	Слесарь-наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики (КИПиА), мастер зеленого хозяйства, мастер ремонтно-строительного участка	9669
7.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, сварщик, монтажник санитарно-технического оборудования, специалист по ремонту и индивидуальному пошиву швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий, головных уборов, изделий текстильной галантереи	9669

**РАЗМЕР
компенсационных выплат за работу в других условиях,
отклоняющихся от нормальных**

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты/рубли)
1	2	3
1.	за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях, при условии, что в группе не менее 50 процентов детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	до 10 процентов пропорционально доли занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	за работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы; адаптированные программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (с различными формами умственной отсталости)	руководителям, педагогическим работникам – до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам – до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением; за обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
4.	за классное руководство: в образовательных организациях в группах с нормативной наполняемостью (в группах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки
5.	педагогическим работникам (по основной должности) за заведование (руководство) вечерним, заочным отделением, кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями, отделами, педагогам организаций дополнительного образования при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отде-	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки

ла) и другое	
6. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г. Байконура, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств резервного фонда Правительства Российской Федерации, а также за счет средств от иной, приносящей доход деятельности.	5000

СОГЛАСОВАНО



Заместитель председателя комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области

А. Корольков
2021 г.

УТВЕРЖДАЮ



Директор ГБ ПОУ «ВПТ»

С.П. Саяпин
2021 г.

**Критерии и показатели эффективности деятельности работников ГБ ПОУ «ВПТ»
для установления выплат стимулирующего характера**

№ п/п	Результативность работы (критерии)	Размер показателя
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	надбавка за интенсивность:	
1.1.1.	за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:	до 200 %
1.1.1.1	оперативная подготовка и качественное проведение олимпиад, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий	
1.1.1.2	оперативное и результативное решение организационных, методологических, хозяйственных, экономических и прочих задач по заданию администрации техникума	
1.1.1.3	публикации в печатных и электронных изданиях и т.п., в том числе по итогам участия в экспериментальной и инновационной деятельности образовательной организации	
1.1.1.4	участие в работе методических советов и объединений, экспертных советов, в мероприятиях научно-методического направления муниципального, регионального, федерального и международного уровней	
1.1.1.5	обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы и т.п.	
1.1.1.6	стабильно высокие показатели результативности в развитии иной приносящей доход деятельности	
1.1.2.	за разработку и внедрение новых (инновационных) эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:	
1.1.2.1	разработка и обновление программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ подготовки специалистов среднего звена, входящих в список 50 наиболее востребованных на рынке труда, разработка программ учебных дисциплин, программ модулей, практики, комплектов оценочных средств, согласованных с работодателями, имеющих гриф УМО, разработка учебно-методических материалов (учебных и учебно-методических пособий), в том числе и электронных, имеющих гриф УМО, реализация технологий электронного/дистанционного/сетового обучения, в том числе на образовательном портале ГБ ПОУ «ВПТ», разработка программно-методического обеспечения программ подготовки спе-	

№ п/п	Результативность работы (критерии)	Размер показателя
	специалистов среднего звена и профессионального обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивное образование) и т.п.	
1.1.2.2	участие (разработка, экспертиза, реализация, анализ и оценка, отчет) в деятельности региональных и федеральных инновационных площадок (в том числе по дуальному обучению) и т.п.	
1.1.2.3	реализация социокультурных проектов (студенческие факультативы, секции, театры, клубы, студии, социальные проекты, научное общество) и т.п., участие в формировании здорового образа жизни обучающихся и реализация здоровьесберегающих технологий	
1.1.2.4	реализация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (рейтинговая система) и т.п.	
1.1.2.5	реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	
1.1.2.6	повышенная сложность применяемого при выполнении работ оборудования, методов и технологий по сравнению с обычно применяемыми оборудованием, методами, технологиями	
1.1.2.7	использование передовых форм в образовательном процессе, в организационной, хозяйственно-экономической, методической работе и т.п.	
1.1.2.8	разработка, расширение и внедрение видов иной приносящей доход деятельности	
1.1.3.	за сложность и напряженность выполняемой работы:	
1.1.3.1	организация и методическое обеспечение изучения потребностей рынка труда и потребителей образовательных услуг с целью повышения качества образования	
1.1.3.2	удовлетворенность результатами работы работодателем, непосредственным руководителем	
1.1.3.3	участие в обеспечении информационной открытости образовательного процесса, в том числе наполняемость сайта образовательной организации, и т.п.	
1.1.3.4	участие в реализации программ дополнительного профессионального образования и т.п.	
1.1.3.5	выполнение работником непредвиденных и срочных работ	
1.1.3.6	участие в выполнении важных работ и мероприятий	
1.1.3.7	сложность и напряженность выполняемой работы в рамках своих обязанностей	
1.2.	персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке	до 200%
1.2.1	уровень профессиональной подготовленности работника учреждения	
1.2.2	сложность и важность выполняемой работы	
1.2.3	степень самостоятельности и ответственности выполняемой работы	
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	надбавка за качество выполняемых работ:	до 50 %
2.1.1	за профессионализм и оперативность в решении вопросов	
2.1.2	за отсутствие претензий к результатам выполнения работ	
2.1.3	за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации:	
2.1.3.1	повышение квалификации, профессиональная переподготовка, стажировка на предприятиях работодателей	
2.1.3.2	соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам	

№ п/п	Результативность работы (критерии)	Размер показате- ля
	выполнения работ; соблюдение установленных сроков выполнения работ	
	2.1.3.3 наличие ведомственных и прочих наград	
3.	Премияльные Выплаты	
3.1	премия по итогам работы от должностного оклада, ставки:	до 300 % в год
3.1.1	успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	
3.1.2	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	
3.1.3	выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации	
3.1.4	достижение высоких результатов в работе за соответствующий период	
3.1.5	участие в инновационной деятельности	
3.1.6	качественная подготовка и своевременная сдача отчетности организации	
3.2	премия за выполнение особо важных и срочных работ от должностного оклада, ставки	до 200% в год
3.2.1	достижение специальных показателей	
3.3	единовременная премия от должностного оклада, ставки	до 100% в год
3.3.1	за длительную безупречную работу	
3.3.2	за большой вклад в развитие отрасли	
3.3.3	в связи с праздничными и юбилейными датами	
3.3.4	при увольнении в связи с уходом на пенсию	
3.3.5	в связи с награждением государственными, ведомственными и прочими наградами	

РАЗМЕР

пределной доли средств, полученных организациями от оказания платных услуг, направляемых на выплату персонального повышающего коэффициента руководителю организации в месяц

Размер дохода за год, предшествующий установлению персонального повышающего коэффициента (рублей)	Пределная доля средств, полученных организациями от оказания платных услуг, направляемая на выплату персонального повышающего коэффициента руководителю организации в месяц, в процентах
от 100 000 до 500 000	0,05
от 500 001 до 1 000 000	0,1
от 1 000 001 до 2 000 001	0,15
от 2 000 001 до 4 000 001	0,2
от 4 000 001 до 6 000 001	0,25
от 6 000 001 до 8 000 001	0,3
от 8 000 001 до 10 000 001	0,35
от 10 000 001 до 15 000 001	0,4
от 15 000 001 до 20 000 001	0,45
от 20 000 001 до 30 000 001	0,5
свыше 30 000 001	0,55