

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «БОЛЬШЕНАГАТКИНСКИЙ ТЕХНИКУМ ТЕХНОЛОГИИ И СЕРВИСА»

(ОГБПОУ Большенагаткинский ТТнС)

ДИРЕКТОР ТЕХНИКУМА САЛАНОВ АЛЕКСАНДР ФЕДОРОВИЧ, 8 84 245 2-23-45, uspobtt@mail.ru

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГОРЛОВА ЕЛЕНА

АЛЕКСАНДРОВНА, 8 84 245 2-23-45, uspobtt@mail.ru

433610 УЛЬЯНОВСКАЯ ОБЛАСТЬ, ЦИЛЬНИНСКИЙ РАЙОН, С.БОЛЬШОЕ НАГАТКИНО,

УЛ. МОЛОДЕЖНАЯ, ДОМ 8

БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОКОПФ 72, ОБРАЗОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СРЕДНЕЕ
ОКВЭД: 85.21, ЛИСТ ЗАПИСИ ЕДИНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕЕСТРА ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ ОТ

05.12.2014 ГОДА №2147321016555

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«БОЛЬШЕНАГАТКИНСКИЙ ТЕХНИКУМ ТЕХНОЛОГИИ И СЕРВИСА»

на 2021-2023 годы.

От работодателя:

Директор техникума

А.Ф. Саланов А.Ф. Саланов

« 25 » 02 20 21

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

Е.А. Горлова Е.А. Горлова

« 25 » 02 20 21

Зарегистрирован:

в Агентстве по развитию человеческого
потенциала и трудовых ресурсов
Ульяновской области

регистрационный № _____
« _____ » _____ 20 _____ г

Заключён:

На общем собрании трудового коллектива
ОГБПОУ Большенагаткинский ТТнС

Протокол № 1 от
« 25 » 02 20 21 г

Коллективный договор (проташение)
зарег. в реестре Агентства по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

23 апреля 21 года, рег. № 240
референт П.В. Яковлев

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Большенагаткинский техникум технологии и сервиса», (далее - техникум).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс РФ и иные нормативно правовые акты, содержащие нормы трудового права (далее – трудовое законодательство).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников техникума и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя – Саланова Александра Федоровича, директора областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Большенагаткинский техникум технологии и сервиса», (далее Работодатель) и работники техникума в лице их представителя - председателя выборного органа первичной профсоюзной организации техникума Горловой Елены Александровны (далее Председатель первичной профсоюзной организации), наделенной правом подписания Коллективного договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников техникума.

1.6. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.7. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем техникума.

1.9. При реорганизации техникума (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. При ликвидации техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в коллективный договор не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации.

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует не более трех лет.

1.18. Локальные нормативные акты техникума, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяют в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме, на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор) (ст.59 ТК РФ), составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ст.67 ТК РФ). Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных Федеральным законом.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме, являющимся неотъемлемой частью трудового договора (ст.72ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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).

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон.

2.5. Работодатель использует профессиональные стандарты в соответствии с п.25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 № 23,(далее - Правила) и в соответствии с действующим законодательством РФ при формировании кадровой политики в управлении персоналом, в том числе для определения трудовой функции работников; организации обучения и аттестации работников; тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам; установлении системы оплаты труда.

2.6. Если Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения Работодателем. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой статьи Трудового кодекса РФ, применяются Работодателем в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работником трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труд

2.7. При заключении трудового договора Работодатель применяет профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если они установлены Трудовым кодексом РФ.

2.8. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ, до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении трудового договора. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) техникума не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником но, с другой стороны, работник сам может отказаться от продолжения работы в связи с реорганизацией, это будет означать для него прекращение трудового договора.

2.9. Работники техникума, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в техникуме преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не является совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим и руководящим работникам иных образовательных организаций, работникам организаций, предприятий и учреждений осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, если преподаватели, для которых техникум является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы (720 часов).

2.10. В сфере трудовых отношений Работодатель обязан:

2.10.1. Знакомить Работника под роспись до подписания трудового договора с Уставом техникума, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.10.2. Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических и иных категорий работников техникума с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размеров вознаграждения.

2.10.3. Оформлять изменение определенных сторонами условий трудового договора, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, заключенному между Работником и Работодателем.

2.10.4. Производить по соглашению сторон трудового договора в письменной форме изменения в определенные сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, за исключением случаев, предусмотренных ч.3 статьи 72.2 ТК РФ. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора для педагогических работников допускается, как правило, на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (при изменении образовательных программ, изменении часов по учебному плану, уменьшении (увеличении) количества групп, направлений подготовки, укомплектованности персоналом и др. объективным обстоятельствам).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель определяет:

3.1.1. Потребность в кадрах (в том числе и педагогических) с учетом перспектив развития техникума, федеральных государственных образовательных стандартов, учебных планов и программ.

3.1.2. Потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования, стажировки и переподготовки кадров для нужд техникума и принимает меры по повышению качества кадрового потенциала.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех педагогических работников (в разрезе специальности) согласно графику не реже 1 раза в 3 года.

3.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять его среднюю заработную плату по основному месту работы, а при направлении для повышения квалификации в другую местность, оплачивать командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направленных в служебные командировки.

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также допущенных к соисканию ученой степени кандидата и или доктора наук и успешно осваивающим образовательные программы при получении образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.177 ТК РФ.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязан:

4.1.1. Уведомлять в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее двух месяцев до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов работников, список сокращаемых должностей и (или) работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, в соответствии с ч.2 статьи 179 ТК РФ, а также дополнительным категориям работников:

- инвалиды;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, проработавшие в организации более 15 лет;
- работники предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии).

4.2. Стороны договорились о нижеследующем:

4.2.1. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.2. При сокращении численности или штата высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством, а также предоставляется преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. Прекращение трудового договора с работником может производиться по общим основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ, а также по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными нормативными правовыми актами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка техникума и условиями трудового договора (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, расписанием учебных занятий, утверждаемыми директором техникума (приложение № 1).

5.1.1. Для педагогических работников техникума устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.1.2. Конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, регулируется Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "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", обязанностями, возложенными на них трудовым договором и Уставом техникума.

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

5.1.3. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте (ст. 312.1 ТК РФ).

В исключительных случаях (ст. 312.9 ТК РФ), работники могут быть временно переведены по инициативе работодателя на дистанционную работу. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 312.9 ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников, включающий предоставление перерывов и выходных дней, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка техникума с учетом режима деятельности техникума, графиками работы, а для педагогических работников дополнительно - расписанием учебных занятий, каникул, учебной нагрузкой, планами работы техникума и др.

5.2.1. Режим работы заместителей руководителя, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью техникума.

5.2.2. Нормируемой частью рабочего времени по выполнению учебной (преподавательской) работы для преподавателей техникума, является:

- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 720 часов в год,
- верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

5.2.3. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, в том числе выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда:

- а) классное руководство,

- б) проверка тетрадей,
- в) заведование учебным кабинетом,
- г) заведование предметно-цикловой комиссией.

5.2.4. Каникулярный период, не совпадающий с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников техникума.

Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

5.2.5. Оплата труда педагогических работников, ведущих преподавательскую работу за время работы в период зимних, летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года. (п.4 Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601)

5.2.6. Дни в течение недели, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, выполнения иных обязанностей, предусмотренных планом работы техникума (заседания педагогического совета, методических объединений, родительские собрания и т.п.), преподаватель, по согласованию с заместителем по УР, вправе использовать по своему усмотрению.

5.2.7. Режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно определяется дополнительным соглашением к трудовому договору, локальным нормативным правовым актом.

5.2.8. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.2.9. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

5.2.10. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом положений главы 49.1 ТК РФ.

5.3. Объем учебной нагрузки на новый учебный год устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности педагогическими кадрами и др.

5.3.1. Учебная нагрузка в объеме больше или меньше нормы (720 час), устанавливается преподавателям с их письменного согласия.

5.3.2. Учебная нагрузка, установленная на начало учебного года не может быть изменена в текущем учебном году.

- 5.3.3. Изменение объема учебной нагрузки педагогических работников возможно:
- по соглашению сторон, заключенного в письменной форме;
 - по инициативе работодателя;

а) при уменьшении количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества обучающихся, групп;

б) при восстановлении на работе преподавателя ранее выполнявшего данную нагрузку,

в) при возвращении на работу преподавателя, прервавшего отпуск по уходу за ребенком, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком до трех лет.

5.3.4. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и распределяется на указанный период между другими преподавателями.

По заявлению женщины во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ст. 256)

5.3.5. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, возможно только в том случае, если педагогические работники, для которых техникум является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее, чем на норму учебной нагрузки.

5.4. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- просьба беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет);
- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинскими показаниями.

5.5. Общим выходным днем в техникуме является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

5.5.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников техникума в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных, экстренных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников, выборного профсоюзного органа и по приказу руководителя.

5.5.2. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Работник не несет ответственности за неявку на работу в выходные и праздничные дни, если он не был ознакомлен с приказом под роспись.

5.6. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 99 ТК РФ), допускается привлечение работника к сверхурочным работам с его письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.7. Работодатель предоставляет перерыв для приема пищи работникам в течение рабочего дня, который в рабочее время не включается. Перерыв для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7.1. Для преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам техникума обеспечивается возможность приема пищи, в течение перерывов между занятиями (перемен), одновременно с обучающимися в столовой техникума.

5.8. Работодатель обеспечивает питьевой режим в техникуме путем установки в доступных местах кулеров с питьевой водой.

5.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с

учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации техникума не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.9.1. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ) и разделение его на части, а также отзыв из отпуска (ст. 125 ТК РФ) производится с письменного согласия работника.

5.9.2. Работодатель обязуется:

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка. (Постановление Правительства РФ от 13 октября 2014 г. N 1048 "О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами")

5.9.3. На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;

- для сопровождения ребенка в 1-й класс в День Знаний - 1 день;

- для проводов детей в армию - до 2 дней;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) - до 5 дней;

- на похороны близких родственников - до 5 дней;

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему 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, до 14 календарных дней (в удобное для них время). 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. (263 тк рф);

а также женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению предоставить один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ).

5.9.4. На основании письменного заявления преподавателям и иным работникам, имеющим преподавательскую нагрузку (в части их преподавательской работы), предоставить отпуск без сохранения средней заработной платы при наличии ребенка (детей) до 14 лет - 1 день в месяц без изменения размера педагогической нагрузки, установленной при тарификации.

Остальным работникам при наличии ребенка (детей) до 14 лет на основании письменного заявления предоставить отпуск с сохранением средней заработной платы 1 день в месяц.

Право на предоставление отпуска распространяется на текущий месяц и не имеет накопительного характера.

5.10. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций Ульяновской области длительного отпуска сроком до 1 года.

6. Оплата труда

6.1. Система оплаты труда и заработная плата работников техникума устанавливается Положением об отраслевой системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Большенагаткинский техникум технологии и сервиса» (приложение №2) и трудовым договором.

6.2. Заработная плата работников техникума состоит из:

- должностного оклада;
- выплаты компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

6.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

6.4. Размер заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133.1 ТК РФ). Для бюджетных организаций он обеспечивается за счет средств бюджета Ульяновской области. В техникуме в соответствии с законодательством РФ производится индексация заработной платы (ст.134 ТК РФ).

6.5. Работнику, который наряду со своей основной работой выполняет дополнительную работу по другой профессии или замещает временно отсутствующего работника, производится доплата за совмещение профессии или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон, но не более чем на размер должностного оклада по совмещаемой профессии (должности).

6.6. Оплата труда медицинских, библиотечных работников образовательной организации производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Положением об отраслевой системе оплаты труда.

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

Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей.

6.9. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере или, по желанию работника, ему предоставляется другой день отдыха (отгул).

6.10. За работу в ночное время труд работников оплачивается в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, (с 22.00 ч. до 06.00 часов) (Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554).

Работникам за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - в полуторном размере; за последующие часы - в двойном размере.

6.11. Работникам техникума в связи с выходом на пенсию, профессиональным праздником, праздничными днями и юбилейными датами (женщины - 55 лет со дня рождения, мужчины - 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное результатами независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности, в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда, выплачивается единовременное поощрение, размер которого устанавливается в соответствии с критериями, но не может

превышать размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работникам техникума.

Критерии:

1. В связи с профессиональными праздниками в пределах экономии фонда оплаты труда в размере 0,8-1,0 должностного оклада (ставки заработной платы).

2. В связи с юбилейными датами (женщины – 55 лет со дня рождения, мужчины – 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет) в размере от 0,8-1,0 должностного оклада.

3. В связи с праздничными днями в пределах экономии фонда оплаты труда в размере 0,3-1,0 должностного оклада (ставки заработной платы).

4. В связи с награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия, за заслуги в труде в пределах экономии фонда оплаты труда в размере 0,5-1,0 должностного оклада (ставки заработной платы).

5. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное результатами независимой оценки качества оказания образовательных услуг в пределах экономии фонда оплаты труда в размере 0,3-1,0 должностного оклада (ставки заработной платы).

6. В связи с выходом на пенсию в пределах экономии фонда оплаты труда в размере 0,8-1,0 должностного оклада (ставки заработной платы).

Выплаты производятся на основании приказа руководителя образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом техникума.

6.12. Работникам техникума в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда, предоставляется материальная помощь:

в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;

при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребенка;

в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом руководителя образовательной организации на основании письменного заявления работника образовательной организации и документов, подтверждающих наступление указанных обстоятельств.

Материальная помощь устанавливается в соответствии с критериями, при этом максимальный размер материальной помощи не должен превышать двукратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику техникума.

Критерии:

1. В связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, в пределах экономии фонда оплаты труда в размере 0,5-2,0 должностного оклада (ставки заработной платы).

Перечень заболеваний:

1.1. Хирургическое лечение: врожденных аномалий; тяжелых форм болезней системы кровообращения; тяжелых форм болезней органов дыхания; нервной системы; осложненных форм болезней органов пищеварения; эндопротезирование и реконструктивно-восстановительные операции на суставах; трансплантация органов, тканей и костного мозга; травм в результате ДТП.

1.2. Терапевтическое лечение: злокачественных новообразований эндокринных желез; системных поражений соединительных тканей; травм в результате ДТП.

1.3. Комбинированное лечение: поджелудочной железы; злокачественных новообразований; остеомелита, сложных форм сахарного диабета; лечение в период беременности, родов и послеродового периода; болезней и патологии глаза и его придаточного аппарата; ожогов более 30% поверхности тела; травм в результате ДТП.

2. При вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребенка в пределах экономии фонда оплаты труда в размере 0,3-2,0 должностного оклада (ставки заработной платы).

3. В случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников в пределах экономии фонда оплаты труда в размере 0,5-2,0 должностного оклада (ставки заработной платы).

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам техникума несет руководитель.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) при увольнении работника; (в ред. Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ)

При предоставлении гарантий (Приложение 3) и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены настоящим Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

7.2. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые (ст.173-174ТК РФ):
работникам:

- направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы(предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

-прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;
-работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

-работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.),

- осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения,

(дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

-один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.)

- допущенных к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.)

Ст.173-17 ТК РФ.

7.3. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников образовательной организации на присвоенной квалификационной категории или соответствия занимаемой должности срок действия начинается с момента принятия решения аттестационной комиссией на срок 5 лет.

В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая оплата труда, может сохраняться не более чем на один год после:

-окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
-отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
-окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
-окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 5, статьи 55 Закона РФ «Об образовании»;

-возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата.

7.4. При расторжении трудового договора в связи с:

- ликвидацией или сокращением штатов образовательная организация выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним сохраняется средний заработок на период трудоустройства, за 2 месяца, в исключительных случаях за 3, либо взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в

размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

но не более 2 месяцев, в других случаях при расторжении трудового договора выплачивается двухнедельное пособие (отказ от перевода на другую работу по медицинскому заключению, призыв на военную службу, восстановление на работу ранее работающего, признание недееспособным, отказ от работы в связи с изменениями определенных сторон условий труда договора п.7 ч.1 ст.77).

7.5. Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса) (часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) (см. текст в предыдущей редакции)

7.6. При организации профессионального обучения или дополнительного образования, организованных в образовательной организации, директор имеет право для работников образовательной организации предоставлять льготы по оплате за обучение вплоть до бесплатного предоставления образовательных услуг по данным образовательным программам.

7.8. Возмещение морального вреда работникам в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, а так же семьям работников в связи с потерей кормильца вследствие трудового увечья.

7.8.1. Под возмещением морального вреда понимается компенсация в денежной форме потерпевшему или его семье нравственных страданий, связанных соответственно с трудовым увечьем или потерей кормильца.

7.8.2. Право на возмещение морального вреда в связи со смертью вследствие трудового увечья или травмы имеют следующие члены семьи:

- супруга (супруг), состоящая (состоящий) на день смерти в зарегистрированном браке с умершим;

- родители умершего;

- дети, не достигшие возраста 18 лет, или старше этого возраста, если они стали инвалидами до достижения ими возраста 18 лет, а также дети, обучающиеся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, - до окончания обучения, но не более чем до достижения ими возраста 23 лет.

7.8.3. Возмещение морального вреда работнику вследствие трудового увечья (травмы) или семье работника, потерявшей кормильца, производится по личному заявлению

работника или одного из членов его семьи, имеющих право на возмещение вреда в соответствии с п. 2.1.2.

От имени несовершеннолетних или недееспособных (ограниченных в дееспособности) граждан заявления о возмещении вреда подают их законные представители: родители или лица их заменяющие, опекуны (попечители), органы опеки и попечительства.

7.8.4 Возмещение морального вреда семье работника, потерявшей кормильца вследствие трудового увечья или травмы, производится в установленном настоящим Положением размере, независимо от количества членов семьи, имеющих право на возмещение вреда.

7.8.5. В случае разногласий между родственниками по вопросу о праве на возмещение морального вреда выплата предусмотренного настоящим Положением пособия производится по усмотрению Работодателя любому из членов семьи, имеющему право на возмещение морального вреда и представившему в установленном порядке личное заявление с приложением всех необходимых документов, перечень которых определен Законом.

7.8.6. В случае смерти работника вследствие трудового увечья или травмы семье работника, потерявшей кормильца, возмещается моральный вред в размере 10 кратной средней месячной заработной платы работника, но не менее 100 тыс. руб. рублей.

7.8.8. Работнику, получившему трудовое увечье или травму, моральный вред возмещается в размере, определяемом степенью утраты общей трудоспособности (установленной группой инвалидности) в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием:

-при I группе инвалидности в размере 8 кратной средней заработной платы работника, но не менее 80 тыс. рублей;

-при II группе инвалидности в размере 6 кратной средней заработной платы работника, но не менее 60 тыс. рублей;

-при III группе инвалидности в размере 3 кратной средней заработной платы работника, но не менее 30 тыс. рублей.

7.8.9. Выплата сумм в возмещение морального вреда при установленной группе инвалидности производится на основании приказа директора одновременно, не позднее 10 числа месяца, следующего за обращением работника или членов его семьи в ОУ с соответствующим заявлением.

7.8.10. Работнику, получившему повреждение здоровья при исполнении служебных обязанностей без стойкой утраты трудоспособности (отсутствие инвалидности), может быть возмещен моральный вред на основании его личного заявления в размере, установленном отраслевым Положением по оплате труда.

7.8.11. Моральный вред вследствие трудового увечья (травмы) или смерти кормильца не подлежит возмещению работнику или его семье в случаях наличия в действиях работника вины в виде умысла или если работник в момент причинения вреда находился в нетрезвом состоянии (алкогольного, наркотического, токсического опьянения).

7.8.12 Возмещение морального вреда работникам в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, а так же семьям работников в связи с потерей кормильца вследствие трудового увечья.

7.8.13 Материальная помощь работнику, ставшему инвалидом по болезни или в результате несчастного случая, не связанных с исполнением трудовых обязанностей

Работнику ОУ, ставшему инвалидом по болезни или в результате несчастного случая, не связанного с исполнением служебных обязанностей и утратой в связи с этим профессиональных способностей, материальная помощь предоставляется в размере 2 кратной средней месячной заработной платы работника, но не менее 15 тыс. рублей.

Выплата материальной помощи производится в соответствии с личным заявлением работника на основании приказа директора одновременно не позднее месячного срока с момента обращения. К заявлению работника должна быть приложена копия медицинской справки об установлении группы инвалидности.

Материальная помощь не выплачивается работнику в случаях, если инвалидность наступила вследствие его умышленных действий, направленных на причинение вреда или в

связи с несчастным случаем, вызванным нетрезвым состоянием работника (алкогольным, наркотическим, токсическим опьянением).

Материальная помощь семье работника в случае его смерти, не связанной с исполнением служебных обязанностей

Семье работника в случае его смерти, не связанной с исполнением служебных обязанностей, предоставляется материальная помощь в размере 3 кратной средней месячной заработной платы работника, но не менее 30 тыс. рублей.

Право на материальную помощь в случае смерти работника, не связанной с исполнением им служебных обязанностей, имеют члены семьи работника при условии их совместного проживания, ведения с умершим общего хозяйства и понесшие расходы на организацию похорон.

Выплата материальной помощи производится одновременно по личному заявлению одного из членов семьи работника, имеющего право на получение материальной помощи в соответствии с п. 2.3.2. настоящего Положения на основании приказа директора в трехдневный срок с момента обращения. К заявлению должны быть приложены свидетельство о смерти работника, а также документы, подтверждающие факт родства и совместного проживания (свидетельства о рождении, о браке, справки жилищно-коммунальных органов и пр.).

Выплата материальной помощи семье умершего работника производится в установленном настоящим Положением размере, независимо от количества членов семьи, имеющих право на получение материальной помощи.

В случае разногласий между родственниками по вопросу о праве на получение материальной помощи выплата производится по усмотрению Работодателя любому из членов семьи, преимущественно принимавшего участие в расходах на организацию похорон работника.

По обращению родственников работника, умершего в период действия трудового договора или родственников умершего пенсионера, вышедшего на пенсию из ОУ, предоставляется материальная помощь на изготовление гроба и транспортное сопровождение в пределах МО «Цильнинский район» в день похорон в размере расходов, подтвержденных документами установленной формы, но не более 10 тыс. рублей.

С целью материальной поддержки работнику может предоставляться материальную помощь в случаях, предусмотренных п. 7.8 Постановления Правительства Ульяновской области от 14.12.2012 №596-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений образования Ульяновской области» не более двух окладов, ставок заработной платы в пределах средств на оплату труда.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника. К заявлению работника должны быть приложены соответствующие документы, которые подтверждают факты, являющиеся основанием для оказания материальной помощи. Решение по заявлению работника об оказании материальной помощи ОУ принимается по согласованию с председателем профсоюзного комитета.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обеспечивает:

- право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством.

8.2. Осуществляет проведение инструктажа по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

8.3. Организует за счет собственных средств проведение обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров.

8.4. Информировует работников об условиях труда на рабочем месте.

8.5. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций.

8.6. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда.

8.7. Проводит при приеме на работу инструктаж по охране труда, обучению безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим под роспись в журнале.

Стороны совместно организуют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах. Обеспечивают наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.8. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.9. Обеспечивает приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.10. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

8.11. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.12. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

8.13. Контролирует соблюдение работниками требований и инструкций по охране труда.

8.14. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.15. Организационные и технические мероприятия по охране труда и пожарной безопасности на 2021-2023г.г (приложение № 3).

9. Пожарная безопасность

9.1. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности в техникуме в соответствии с требованиями законодательства.

9.1.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России.

9.1.2. Обеспечивает техникум нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

9.1.3. Содержит в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров.

9.1.4. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

9.1.5. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников техникума.

9.1.6. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.

9.1.7. Организует и проводит в техникуме изучение "Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений и организаций".

9.1.8. Готовит инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ на складе и в гараже техникума в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции учебных и вспомогательных помещений.

9.1.9. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарной безопасности: размещает знаки «Курение табака и пользование открытым огнем запрещено», обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы; усиливает воспитательную работу в студенческом коллективе.

9.1.10. Осуществляет систематические осмотры территорий техникума по обеспечению на них пожаробезопасной обстановки (захламленность, разведение костров, складирование строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям колледжа).

9.1.11. Готовит и предоставляет по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора информацию о состоянии пожарной безопасности в колледже.

9.1.12. Незамедлительно сообщает в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ) на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза в размере одного процента от заработной платы.

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития образовательной организации.

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда (СОУТ), охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные или иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы.

11. Обязательства профкома

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

11.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

11.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.10. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- рождения ребенка – 2000 рублей;
- смерти близкого родственника (по первой очереди) – 2000 рублей;
- нахождения работника на стационарном лечении – до 2000 рублей (в зависимости от сложности заболевания);
- бракосочетания работника – 1000 рублей;
- чрезвычайных ситуациях (пожар, наводнение, землетрясение) – 2000 рублей;
- учеба работника в государственных образовательных учреждениях (в очных и заочных формах обучения) – 1500 рублей;

- работников – членов первичной профсоюзной организации к новогоднему торжеству: 1 подарок;
- проводы в ряды РА работника и (или) детей работника – 1000 рублей;
- награждение работников-юбиляров – 2000 рублей;
- на организацию работы профсоюзного комитета – 10% от профсоюзного фонда;
- иных (по согласованию с членами профсоюзного комитета).

Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

11.11. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.12. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, болезни детей, смерти родителей, близких членов семьи.

11.13. Осуществлять проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников, организовывать и финансировать проведение праздников (День учителя, День пожилых людей, Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день, День Победы, юбилей учреждения и др.).

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган исполнительной власти региона.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

12.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Режим рабочего времени

Режим рабочего времени в образовательной организации предусматривает пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями в субботу и воскресенье для всех категорий работников, за исключением должностей директора.

Для воспитателей, работающих по пятидневной рабочей неделе, выходные дни устанавливаются в соответствии с отдельным приказом на учебный год.

Для директора Министерством просвещения и воспитания Ульяновской области установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём в воскресенье. При шестидневной рабочей неделе накануне выходного дня продолжительность рабочего времени не более 5 часов.

Для отдельных категорий работников образовательной организации предусматривается работа по режиму ненормированного рабочего дня.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению директора техникума эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Согласие работника в данном случае не требуется.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен коллективным договором и включается в правила внутреннего распорядка техникума согласно ст. 101 ТК РФ и приложению к приказу Госкомитета СССР по профессионально-техническому образованию № 1 13 от 28.07.80 г.:

1. Директор.
2. Заместители директора.
3. Заведующий канцелярией.
4. Главный бухгалтер (бухгалтер).
5. Кассир.
6. Специалист по охране труда.
7. Преподаватель-организатор ОБЖ.
8. Руководитель физического воспитания.
9. Заведующий (методическим кабинетом, административно-хозяйственной частью и др.).
10. Мастер производственного обучения.
10. Мастер производственного обучения по вождению транспортных средств.
11. Заведующий практикой.
12. Воспитатель (старший воспитатель).
13. Педагог-организатор.
14. Социальный педагог).
15. Педагог- психолог.
16. Библиотекарь
17. Механик.
18. Секретарь учебной части.
19. Архивариус.
20. Комендант.
21. Водитель.
22. Специалист по кадрам.
23. Повар
24. Рабочие по КОиРЗ.

4.2.6. Для дежурных по общежитию и сторожей предусматривается сменная работа (ст. 103 ТК РФ) в соответствии с графиком сменности.. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Режим рабочего времени сотрудников ОГБПОУ Большенагаткинский ТТиС

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома

УТВЕРЖДАЮ
Директор техникума

_____ Е.А.Горлова

_____ А.Ф.Саланов

Категории работников	Дни недели	Начало работы	Перерыв на обед	Окончание работы	Продолжительность рабочего времени	Продолжительность рабочей недели
1	2	3	4	5	6	7
Директор	понедельник	7.30	11.30-12.30 1 час	16.30	8ч (8ч x 2=16ч)	40 часов выходной воскресенье
	вторник					
	среда четверг пятница	7.30	11.30-12.30 1 час	15.30	7ч (7ч x 2=14ч)	
	суббота	9.00	-	12.00	3ч	
Заведующий административно-хозяйственной частью Механик	понедельник	7.30	12.30-13.30	17.00	8ч. 30мин.	40 часов Выходной суббота, воскресенье
	вторник среда четверг	7.30		16.30	8ч (8ч x 3=24ч)	
	пятница	7.30		16.00	7ч. 30мин.	
Заместители директора(по УПР,УВР, УР) заведующий практикой, заведующий методическим кабинетом, заведующий научно-методической службой, комендант	понедельник	7.30	(зам. директора по УПР, зам.по УР, зав. НМС, зав.метод. кабинетом, зав.практикой 11.30-12.30) (Зам.по УР, зам.по УВР, комендант 12.30-13.30)	16.00	7ч 30мин.	36 часов Выходной суббота, воскресенье
	вторник среда	7.45		16.00	7ч 15мин. (7ч 15мин. x 2 = 14ч.30мин.)	
	четверг пятница	7.45		15.45	7ч (7ч. x 2 = 14ч.)	
Лаборант	понедельник	8.00	с 12.00 -13.00	17.30	8ч. 30мин. (8ч. 30мин. x 2 =17ч)	40 часов Выходной суббота, воскресенье
	вторник					
	среда четверг	8.00		17.00	8ч (8ч x 2=16ч)	
	пятница	8.00		16.00	7 ч	
Гл.бухгалтер, бухгалтер, кассир, секретарь учебной части,	понедельник	8.00	с 12.00 -13.00 кроме зав.канцелярии, специалист по кадрам,	16.30	7ч. 30мин. (7ч. 30мин. x 2 = 15ч)	36 часов Выходной суббота, воскресенье
	вторник					

зав.канцелярией, специалист по кадрам, гардеробщик, повар, кладовщик			повара с 13.00-14.00				
	Среда, четверг, пятница	8.00	с 12.00 -13.00 кроме зав.канцелярией, специалист по кадрам, повара с 13.00-14.00	16.00	7ч. (7ч. X 3=21ч.)		
Электромонтер, рабочий по КОРЗ дворник, паспортист, кастелянша, тракторист, водитель.	понедельник	8.00	с 12.00 -13.00	17.30	8ч. 30мин. (8ч.30мин. x 2=17ч)	40часов Выходной суббота, воскресенье	
	вторник						
	Среда, четверг	8.00		17.00	8ч. (8ч. x 2=16ч.)		
	Пятница	8.00		16.00	7ч.		
педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, мастер производственного обучения(в том числе по вождению транспортных средств), педагог-библиотекарь, , методист и старший методист, тьютор, руководитель физического воспитания, преподаватель организатор ОБЖ	понедельник	8.00	Обед 30 мин. одновременно с обучающимися (приказ МО РФ от 27.03.2006 г № 69)	16.30	8ч.	36 часов Выходные-суббота, воскресенье	
	вторник среда четверг пятница				15.30		7 ч (7 ч x 4=28ч)
Преподаватель	Понедельник					В соответствии с	

ь	ик- пятница	8.00	Обед 30 мин. одновременно с обучающимися (приказ МО РФ от 27.03.2006 г № 69)	В соответст вии с расписан ием учебных занятий и планами работы		объемом учебной (преподавательской) работы установленной при тарификации
Воспитатель (старший воспитатель)	режим работы устанавливается ежегодно с 01 сентября на каждый учебный год отдельным приказом					36 часов в неделю Выходные дни согласно приказа на учебный год
библиотекарь	понедельн ик вторник среда четверг воскресен ье	12.00	1 час перерыв на обед	21.00	8 ч (8, ч x 5=40ч)	40 часов Выходные- пятница, суббота Санитарный день последний четверг месяца (режим работы устанавливается ежегодно с 01 сентября на каждый учебный год отдельным приказом)
Дежурный по общежитию	Сменная работа по отдельному графику для обеспечения круглосуточной работы общежития					
	1 смена 2 смена	8.00 утра 20.00 вечера	Приём пищи производится на рабочем месте без отрыва от выполнения служебных обязанностей	20.00 вечера 8.00 утра следующ его дня	12 часов	В соответствии с графиком сменности
Уборщик служебных помещений	Понедельн ик вторник	9.00	13.00-14.00	17.30	7ч. 30мин. (7ч.30мин. x 2=15ч)	36 часов Выходные- суббота, воскресенье
	среда четверг пятница	9.00	13-14.00	17.00	7ч (7ч. x 3=21ч.)	
Сменная работа по отдельному графику для обеспечения ночного дежурства						
Сторож		16.00. вечера	Приём пищи производится на рабочем месте без отрыва от выполнения служебных обязанностей	8.00	16ч	В соответствии с графиком сменности

Примечание:

1. Педагогические работники образовательной организации принимают участие в проведении ежедневных диспетчерских совещаниях, предусмотренных расписанием работы с 8.00 до 8.15 утра.

2. После завершения диспетчерского совещания все работники, ведущие уроки теоретического обучения, приступают к проведению учебных занятий согласно расписания, независимо от их должности.

3. Зав. по АХЧ, механик, комендант и другие руководители структурных подразделений с 8.00 до 8.40 проводят инструктажи и совещания по планированию со своими подчинёнными на день.

4. Дежурному по общежитию устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней согласно графику сменности. Приём пищи производится на рабочем месте.

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ):

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) и нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Выходные и нерабочие праздничные дни

Продолжительность еженедельного отдыха должна быть не менее 42 часов, при пятидневной рабочей неделе - два дня отдыха (48 часов), при шестидневной - один день отдыха (42 часа).

Нерабочими праздничными днями являются дни, установленные законодательством РФ.

Выходные дни устанавливаются в воскресенье и субботу.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной переносится на следующий после праздника рабочий день (кроме дежурных по общежитию, ночных сторожей). Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не снижает заработную плату (должностные оклады).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом РФ:

- для выполнения задания непредвиденных работ, от срочного выполнения которого зависит нормальная работа техникума, с письменного согласия работника с учётом мнения профкома и по приказу директора.

Отпуска

Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» установлен отпуск в количестве 56 календарных дней для следующих должностей: директор, заместители директора, кроме заместителя директора по АХЧ (при наличии в штатном расписании данной должности); преподаватели, преподаватель-организатор ОБЖ, руководитель физического воспитания, воспитатели (старшие воспитатели), руководители структурных подразделений (кроме заведующего АХЧ), мастера производственного обучения, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, методист.

Отпуск продолжительностью 56 календарных дней по указанным должностям заместителям директора предоставляется, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой.

Отпуск предоставляется ежегодно; право на отпуск в первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев работы, но по соглашению сторон может быть представлен и до истечения 6 месяцев следующим работникам:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или сразу после него;
- работникам до 18-летнего возраста;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) до трех месяцев. Отпуск за второй и последующий годы устанавливается согласно очередности, установленной в образовательной организации.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 372 ТК РФ). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в

удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

По согласию сторон отпуск может быть разделен на части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника допускается только с его согласия, оставшиеся дни отпуска предоставляются в удобное для работника время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Нельзя отзываться из отпуска лиц, не достигших 18-летнего возраста, беременных женщин и занятых на работах с опасными и вредными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

Часть отпуска более 28 календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, кроме беременных женщин, работников до 18 -летнего возраста и работающих с опасными и вредными условиями труда.

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

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

Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления утверждены приказом МО РФ от 07.12.2000 г. №3570 и приказом Главного управления образования от 28.03.2005 г. №275 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений отпуска сроком до одного года».

Рекомендуемым временем предоставления отпуска до одного года является начало учебного года. Длительный отпуск сроком до одного года может быть представлен в течение учебного года при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации.

Работникам с ненормированным рабочим днём, перечень должностей которых установлен коллективным договором и на основании ст.119 ТК РФ и Постановления Правительства Ульяновской области № 84-П от 3.03.2011г «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в организациях, финансируемых из областного бюджета Ульяновской области может установить дополнительный оплачиваемый отпуск за фактическую работу по режиму ненормированного рабочего дня не менее трёх и не более 8 календарных дней в зависимости от категории работников.

Категории работников	Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (календарных дней)
Руководители	3-8
Специалисты	3-5
Другие служащие	3-4
Рабочие	3

Правила дополнительного отпуска возникают независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня. Дополнительный отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими ежегодными оплачиваемыми отпусками пропорционально отработанному времени.

Дополнительно оплачиваемый отпуск предоставляется при переходе на другую должность с разной продолжительностью постоянного дополнительного отпуска. Оплата дополнительного отпуска производится в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

Учёт фактически отработанного времени каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня ведут зам. директора по УР, зам. директора по УВР, зав. по АХЧ, специалист по кадрам, комендант (ответственные за ведение табеля учета рабочего времени), в отдельных табелях учёта рабочего времени и представляют их директору на утверждение за 2 недели до наступления срока основного отпуска в соответствии с утверждённым графиком отпусков.

Табели со служебной запиской с указанием фактически отработанного времени на условиях ненормированного рабочего дня, предоставляется директору, который принимает решение о размере предоставляемого дополнительного оплачиваемого отпуска.

Отпуск без сохранения заработной платы устанавливается по согласию сторон по семейным и другим уважительным причинам по письменному заявлению и согласно коллективному договору. Обязательно предоставляются административные отпуска по их письменному заявлению следующим работникам (в год):

- участникам ВОВ - до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
 - родителям и женам военнослужащих, погибших или раненых на военной службе - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
 - работникам, в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением днём увольнения считается последний день отпуска.

1. Общие положения

1.1. [Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 N 70-ЗО "Об оплате труда работников областных государственных учреждений", постановлением Правительства Ульяновской области от 07.11.2012 N 526-П "О некоторых мерах по реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012 N 70-ЗО "Об оплате труда работников областных государственных учреждений", постановлением Правительства Ульяновской области № 547-П от 20.11.2013года «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области» \(с изменениями на 19 сентября 2019 года\) Постановления Правительства Ульяновской области от 11.04.2014 N 120-П Постановления Правительства Ульяновской области от 18.07.2014 N 307-П Постановления Правительства Ульяновской области от 22.12.2014 N 592-П Постановления Правительства Ульяновской области от 23.06.2015 N 291-П Постановления Правительства Ульяновской области от 16.11.2015 N 575-П Постановления Правительства Ульяновской области от 09.01.2017 N 1-П Постановления Правительства Ульяновской области от 19.07.2017 N 351-П Постановления Правительства Ульяновской области от 25.12.2017 N 677-П Постановления Правительства Ульяновской области от 05.09.2018 N 415-П Постановления Правительства Ульяновской области от 13.12.2018 N 647-П Постановления Правительства Ульяновской области от 19.09.2019 N 468-П](#), Постановлением Правительства Ульяновской области №552-П от 06.11.2019 года «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Правительства Ульяновской области» и предусматривает правила организации отраслевой системы оплаты труда, порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам областного государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования техникума технологии и сервиса в селе Большое Нагаткино, находящегося в ведении Министерства образования и науки Ульяновской области (далее – образовательная организация).

1.2. Система оплаты труда работников образовательных организаций включает в себя: оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

1.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В случае отсутствия должности, занимаемой работником образовательной организации, в профессиональных квалификационных группах размер оклада (должностного оклада) по данной должности устанавливается руководителем образовательной организации. При этом учитываются требования к уровню квалификации, необходимые для занятия указанной должности, установленные едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (и) или положениями профессиональных стандартов.

1.4. Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Отнесение рабочих и служащих (за исключением педагогических работников) к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы производится по результатам аттестации (тарификации), проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, применяемом в образовательной организации (приложение № 5 «Порядок проведения аттестации (тарификации) рабочих и служащих (за исключением педагогических работников) по отнесению их к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы»).

1.5. Лица (за исключением медицинских работников), не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности с установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в таких же размерах, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемом в образовательной организации (приложение № 6 «Порядок проведения аттестации достаточности практического опыта, а также критериев, позволяющих определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей работников»).

1.6. Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников и работников культуры устанавливаются на основании соответствующего отраслевого положения об оплате труда.

Размеры должностных окладов работников культуры, занимающих должность "библиотекарь", устанавливаются на уровне размеров должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательных организаций, занимающих должность "педагог-библиотекарь".

Размеры должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений устанавливаются в соответствии с приложением N 1 к настоящему Положению.

Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера медицинским работникам и работникам культуры устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образовательных организаций определяются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учетом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы определяются по формуле:

$ДО = БО \text{ пкг} + БО \text{ пкг} \times К$, где:

ДО - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

БО пкг - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

К - повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образовательных организаций устанавливаются в соответствии с приложениями №1 и №2 к настоящему Положению.

2.4. При наступлении у работника образовательной организации права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в

ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.5. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений образовательных организаций устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам образовательных организаций, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом, работа в образовательных организациях с особым режимом работы).

3.2. Работникам образовательных организаций за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Работникам образовательных организаций, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Работникам образовательных организаций за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - в полуторном размере; за последующие часы - в двойном размере.

3.5. Работникам образовательных организаций за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере не менее одинарного часового оклада (должностного оклада), одинарной часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойного часового оклада (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.6. Работникам образовательных организаций за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, на время совмещения профессий (должностей) производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

3.7. Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день устанавливается доплата в размере 25 процентов оклада.

3.8. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты в следующих размерах:

3.8.1. Водителям автомобилей за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и другие несвойственные виды работ при отсутствии штатной должности с соответствующими функциональными обязанностями - 50 процентов размера оклада.

3.8.2. Работникам образовательных организаций за классное руководство (Дкр) - в соответствии с формулой:

в профессиональных образовательных организациях

$D_{кр} = 0,1ДО$, где:

ДО - размер должностного оклада, ставки заработной платы.

Доплата за классное руководство в указанных размерах устанавливается в случае, если число обучающихся в классе составляет не менее величины норматива наполняемости, а в иных случаях - исходя из числа обучающихся в классе пропорционально указанной величине.

3.8.3. Работникам образовательных организаций за проверку письменных работ:

по русскому языку и литературе - до 15 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии - до 10 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

Критерии: наличие количества обучающихся, где предусмотрены письменные работы по русскому языку и литературе 12 и более человек доплата 15%, менее 12 человек - 10%; по математике и другим учебным дисциплинам - 12 и более человек доплата 10%, менее 12 человек - 8%.

3.8.4. Работникам образовательных организаций за заведование вечерним, заочным отделением по специальности - 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

3.8.5. Работникам образовательных организаций за заведование кабинетами, лабораториями - 10 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

3.8.6. Работникам образовательных организаций за заведование учебными мастерскими - 15 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы. При наличии комбинированных мастерских - 30 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

3.8.7. К профессиональной образовательной организации не относится.

3.8.8. Работникам профессиональных образовательных организаций за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями - 10 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

3.8.9. К профессиональной образовательной организации не относится.

3.8.10. Работникам образовательных организаций за работу с библиотечным фондом учебников - 10 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

Доплата устанавливается при условии, что работа с библиотечным фондом не является должностной обязанностью работника образовательной организации.

3.8.11. Работникам образовательных организаций за обслуживание вычислительной техники при отсутствии штатной должности специалиста с соответствующими трудовыми обязанностями - 5 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

3.9. Работникам образовательных организаций с особым режимом работы устанавливается ежемесячная доплата в следующих размерах:

Организации и виды деятельности с особым режимом работы, которые	Размеры
--	---------

дают право на установление доплаты	доплаты (%)
1	2
Общеобразовательные организации (классы, группы) и дошкольные образовательные организации для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе медицинским работникам). Группы (классы) профессиональных образовательных организаций и организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (педагогическим и медицинским работникам)	15,0-20,0
Образовательные организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях	20,0
Индивидуальное обучение на дому детей на основании заключения медицинских организаций (педагогическим работникам)	20,0
Индивидуальное обучение детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях (педагогическим работникам)	20,0

3.10. Доплаты устанавливаются:

работникам, указанным в пункте 3.7, подпунктах 3.8.1, 3.8.2, 3.8.4-3.8.11 пункта 3.8 настоящего раздела, - в процентах от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной на норму рабочего времени или норму труда (трудовых обязанностей);

работникам, указанным в подпункте 3.8.3 пункта 3.8 и пункте 3.9 настоящего раздела, - в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной пропорционально норме рабочего времени или норме труда (трудовых обязанностей).

3.11. Критерии, определяющие конкретные размеры выплат, указанных в подпунктах 3.8.3 и 3.8.9 пункта 3.8 настоящего раздела, устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и включаются в трудовые договоры соответствующих работников.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательных организаций с учетом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (приложение № 7 «Порядок выплат стимулирующего характера»).

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование у работников мотивации к добросовестному труду, повышение его результативности.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:
 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 выплаты за качество выполняемых работ;
 выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 премии по итогам работы.

Работникам образовательных организаций устанавливаются надбавки за классность, за квалификационную категорию (педагогическим работникам), за работу в образовательных организациях с определенными условиями.

Кроме того, работникам образовательных организаций могут устанавливаться доплаты за наличие ученой степени, надбавки за наличие почетного звания, персональные надбавки, надбавки отдельным категориям работников.

В случае наличия у педагогического работника права на получение надбавки за выслугу лет и за квалификационную категорию одновременно по двум или более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

4.3. Работнику образовательной организации могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере, не превышающем 120 процентов размера установленных ему оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев, характеризующих интенсивность и высокие результаты работы работников образовательных организаций, от которых зависит конкретный размер надбавки, устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных организаций по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых значений показателей эффективности деятельности образовательных организаций.

Плановые значения показателей эффективности деятельности образовательной организации ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются локальным нормативным актом образовательной организации.

4.5. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам и работникам библиотек. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с порядком назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам образовательных организаций (**приложение N 4 к Положению**).

4.6. Надбавка за работу в образовательных организациях с определенными условиями устанавливается:

в образовательных организациях, структурных подразделениях образовательных организаций, находящихся в сельских населенных пунктах (по должностям работников образовательных организаций в соответствии с **приложением N 3 к Положению**), - в размере 20 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

в профессиональных образовательных организациях, реализующих программы среднего профессионального образования углубленной подготовки (педагогическим работникам, непосредственно участвующим в реализации программ), - в размере 15 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

в образовательных организациях, выполняющих функции методического центра (руководителям и специалистам, включая педагогических работников, непосредственно осуществляющих деятельность по реализации функций методического центра), - до 10 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

В случае наличия у работника образовательной организации права на получение надбавки одновременно по двум и более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере. Надбавки за работу в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, в общеобразовательных организациях, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, и профессиональных образовательных организациях, реализующих программы среднего профессионального образования углубленной подготовки, устанавливаются независимо от наличия других оснований.

Перечень образовательных организаций, выполняющих функции методического центра для соответствующих образовательных организаций, ежегодно утверждается исполнительным органом государственной власти Ульяновской области, осуществляющим государственное управление в сфере образования.

4.7. Водителям автомобилей за наличие у них 1 или 2 класса квалификации устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

за наличие 1 класса - 25 процентов размера оклада;

за наличие 2 класса - 10 процентов размера оклада.

Надбавка за классность выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя. За время ремонта автомобиля надбавка за классность выплачивается пропорционально фактически отработанному времени управления автомобилем.

При установлении водителям автомобилей оклада по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" в соответствии с перечнем высококвалифицированных профессий рабочих образовательной организации надбавка за классность не начисляется.

4.8. Педагогическим работникам по результатам аттестации устанавливается надбавка за квалификационную категорию:

в случае установления высшей квалификационной категории - в размере 50 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

в случае установления первой квалификационной категории - в размере 35 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

4.9. Работникам образовательных организаций за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания, присвоенных в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, в случае соответствия указанных знаков, степени или звания профилю трудовой деятельности или преподаваемым учебным предметам (дисциплинам) в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда, устанавливаются:

доплата за ученую степень доктора наук - в размере, не превышающем 30 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

доплата за ученую степень кандидата наук - в размере, не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова "Народный", - в размере, не превышающем 50 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова "Заслуженный", - в размере, не превышающем 30 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудного знака "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации" или "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации" - в размере, не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, наименования которых начинаются со слов "Отличник", "За отличную", - в размере, не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, наименования которых начинаются со слов "За достижения", "За высокие достижения", - в размере, не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

В случае наличия у работника образовательной организации права на получение надбавки одновременно по двум и более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

Доплата за наличие ученой степени устанавливается в случае, если соответствующая выплата работнику образовательной организации не предусмотрена иными нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области.

4.10. Персональная надбавка устанавливается работнику образовательной организации с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта в размере, не превышающем двукратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику образовательной организации.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем образовательной организации в отношении конкретного работника.

Критерий 1. Профессиональная подготовка:

- соответствует квалификационным требованиям и (или) требуемым по должности или профессии уровням квалификации - персональная надбавка может устанавливаться до одного должностного оклада (ставки заработной платы).

-соответствует профессиональным стандартам - персональная надбавка может устанавливаться до одного должностного оклада (ставки заработной платы).

Критерий 2. Важность выполняемой работы:

- соответствует современным требованиям оказания образовательных услуг (участие в профессиональных конкурсах, работа с лицами с ОВЗ, инклюзия, программа РИП и др.) до двух размеров должностного оклада (ставки заработной платы);

- обеспечивает бесперебойную работу объектов имущественного комплекса (безаварийная работа инженерных и электрических сетей, соблюдение правил безопасности на объектах, обеспечение энергосбережения и энергоэффективности и др. до одного должностного оклада (ставки заработной платы);

- выполняет нормативно-правовое и документальное сопровождение работы образовательного учреждения по оказанию образовательных услуг в соответствии с законодательством, сроками и регламентами – до двух размеров должностного оклада (ставки заработной платы).

Критерий 3. Самостоятельность и ответственность:

- отсутствие нарушений трудовой дисциплины (отсутствие (снятие) дисциплинарных взысканий), замечаний со стороны руководства на основе внутреннего и внешнего мониторинга – до 0,8 должностного оклада (ставки заработной платы).

- работает на творческом уровне, занимается разработкой инновационного содержания профессиональных образовательных программ, самостоятельно изучает и использует в процессе профессиональной деятельности федеральные и региональные информационные системы, обеспечивает деятельность цифровых технологий - до двух размеров должностного оклада (ставки заработной платы).

[4.11. Абзацы первый - пятый утратили силу. - Постановление Правительства Ульяновской области от 19.07.2017 N 351-П](#)

Педагогическим работникам, на которых возложена функция классного руководства, социальным педагогам, педагогам-психологам, мастерам производственного обучения общеобразовательных организаций и организаций профессионального образования за работу с обучающимися из социально неблагополучных семей устанавливается ежемесячная надбавка в размере 500 рублей.

4.12. К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий.

4.13. [Утратил силу. - Постановление Правительства Ульяновской области от 19.09.2019 N 468-П.](#)

4.14. В целях выплаты премий по итогам работы в образовательной организации создается рабочая комиссия, которая организует деятельность по оценке результативности и эффективности деятельности работников образовательной организации. Результативность и эффективность деятельности работников образовательной организации оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей, характеризующих результаты труда работников образовательной организации, и величины значимости каждого такого критерия или показателя в разрезе наименований должностей работников образовательной организации.

Перечень указанных критериев и показателей утверждается локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с профсоюзной организацией или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников образовательной организации.

4.15. По представлению рабочей комиссии премии распределяются коллегиальным органом управления образовательной организации в соответствии с порядком распределения средств фонда стимулирования работников образовательных организаций, утвержденным локальным нормативным актом образовательной организации.

4.16. Работникам образовательных организаций в связи с выходом на пенсию, профессиональным праздником, праздничными днями и юбилейными датами (женщины - 55 лет со дня рождения, мужчины - 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное результатами независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности, в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников образовательных организаций, выплачивается единовременное поощрение, размер которого устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации и не может превышать размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работникам образовательной организации.

Критерии:

1. В связи с профессиональными праздниками в пределах экономии фонда оплаты труда в размере 0,8-1,0 должностного оклада (ставки заработной платы);

2. В связи с юбилейными датами (женщины – 55 лет со дня рождения, мужчины – 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет) в размере от 0,8-1,0 должностного оклада;

3. В связи с праздничными днями в пределах экономии фонда оплаты труда в размере 0,3-1,0 должностного оклада (ставки заработной платы);

4. В связи с награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде в пределах экономии фонда оплаты труда в размере 0,5-1,0 должностного оклада (ставки заработной платы);

5. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное результатами независимой оценки качества оказания образовательных услуг в пределах экономии фонда оплаты труда в размере 0,3-1,0 должностного оклада (ставки заработной платы).

6. В связи с выходом на пенсию в пределах экономии фонда оплаты труда в размере 0,8-1,0 должностного оклада (ставки заработной платы).

Выплаты производятся на основании приказа руководителя образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом техникума.

4.17. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников образовательной организации.

Установление надбавок за классность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, квалификационную категорию, за работу в образовательных организациях с определенными условиями (за исключением надбавки за работу в общеобразовательных организациях, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся) носит обязательный характер.

4.18. При оплате труда педагогических работников надбавки за работу в образовательных организациях с определенными условиями, за выслугу лет и за квалификационную категорию рассчитываются с учетом учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Размеры надбавок за работу в образовательных организациях, структурных подразделениях образовательных организаций, находящихся в сельских населенных пунктах, размеры доплат и надбавок за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания рассчитываются только исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику образовательной организации по должности, занимаемой в соответствии с трудовым договором.

4.19. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование фонда оплаты труда руководителю образовательной организации, главному бухгалтеру образовательной организации и заместителю руководителя образовательной организации, к полномочиям которого относится расходование бюджетных средств, размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ снижается единовременно за период, в котором выявлено нарушение, в следующих размерах за расчетный период:

до 10000 рублей включительно - 10 процентов;

от 10001 рубля до 50000 рублей включительно - 20 процентов;

от 50001 рубля до 100000 рублей включительно - 30 процентов;
от 100001 рубля до 500000 рублей включительно - 50 процентов;
от 500001 рубля до 1000000 рублей включительно - 75 процентов;
свыше 1000000 рублей - 100 процентов.

За период, в котором выявлено нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, образовательной организации, главному бухгалтеру образовательной организации и заместителю руководителя образовательной организации, к полномочиям которого относится расходование фонда оплаты труда, премиальные выплаты по итогам работы за определенный период не устанавливаются.

5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников образовательных организаций

5.1. Оплата труда педагогических работников образовательных организаций определяется с учетом:

установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы); объемов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.2. Оплата труда педагогических работников (преподавателей и учителей) осуществляется на основании тарификационных списков, ежегодно утверждаемых на начало учебного года по форме, установленной уполномоченным исполнительным органом государственной власти Ульяновской области в сфере образования.

В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

5.3. Руководителям образовательных организаций, их заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам образовательных организаций устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных организаций устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы.

5.5. Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе "динамический час" для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Выполнение другой части педагогической работы работниками образовательных организаций, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется их должностными обязанностями, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связано с:

участием в работе педагогических, методических советов, проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или законным представителям, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в образовательной организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, во время перерывов между занятиями, устанавливаемых обучающимся (воспитанникам) для отдыха различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательной организации учитываются режим работы образовательной организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий либо другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.6. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей и младших воспитателей образовательных организаций для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, с поражением центральной нервной системы и нарушением психики, женщин, работающих в образовательных организациях, находящихся в сельских населенных пунктах, специалистов (по дефектологии, психологии, логопедии и др.) психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий составляет 36 часов в неделю.

5.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников профессиональных образовательных организаций) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Педагогическим работникам, в том числе ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до ухода работников в отпуск в целях определения объема учебной нагрузки на новый учебный год, классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается должностной оклад, ставка заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

На педагогических работников образовательных организаций, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, могут возлагаться обязанности по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе. В данном случае учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске (по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске), учебная нагрузка устанавливается при ее распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на соответствующий период.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка педагогических работников педагогических колледжей и училищ, а также работников образовательных организаций дополнительного образования детей устанавливается в порядке, предусмотренном настоящим пунктом.

5.8. Должностные оклады руководителей физического воспитания, преподавателей-организаторов (преподавателей-организаторов основ безопасности жизнедеятельности) устанавливаются с учетом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год (9 часов в неделю).

Преподавательская работа указанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же образовательной организации оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы сверх установленных норм допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.9. Руководящие работники образовательных организаций, а также педагогические работники (социальные педагоги, старшие вожатые, воспитатели и т. д.), не имеющие учебной (педагогической) нагрузки по своей основной работе, могут вести преподавательскую работу или занятия в объединениях (кружках, секциях, клубах и других) в той же образовательной организации, но не более 9 часов в неделю, если они по основной работе получают полный размер должностного оклада.

При отсутствии педагогических работников по соответствующим предметам они могут вести преподавательскую работу не более 12 часов в неделю. В случае, когда указанные работники получают по основной работе 0,5 размера должностного оклада, ставки заработной платы, им разрешается вести преподавательскую работу не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

Выполнение преподавательской работы руководителями образовательных организаций осуществляется по согласованию с исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находится образовательная организация.

Оплата труда привлеченных специалистов осуществляется на условиях почасовой оплаты труда.

5.10. В профессиональных образовательных организациях:

5.10.1. Педагогическим работникам объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в вышеуказанных образовательных организациях.

Руководитель образовательной организации осуществляет распределение учебной нагрузки с учетом мнения выборного профсоюзного органа и несет ответственность за ее выполнение каждым работником образовательной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 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 планируется.

Учебная нагрузка на учебный год ограничивается:

1440 часов в год для преподавателей профессиональных образовательных организаций;

36 часов в неделю для преподавателей педагогических техникумов, педагогических колледжей.

5.10.2. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) допускается только по согласованию с работодателем по основному месту работы.

5.10.3. Педагогическим работникам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), объем учебной нагрузки устанавливается на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения в соответствии с порядком исчисления заработной платы работникам образовательных организаций.

5.10.4. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года заработная плата выплачивается в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Заработная плата руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата руководителей образовательных организаций устанавливается при заключении с ними трудовых договоров лицами, уполномоченными заключать трудовые договоры с руководителями соответствующих образовательных организаций.

Заработная плата заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливается руководителями соответствующих образовательных организаций.

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующей организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в следующей кратности:

для руководителя образовательной организации от 1 до 3;

для заместителей руководителя от 1 до 2,5;

для главного бухгалтера от 1 до 2,5.

Конкретная величина кратности соотношения размера среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера и размера средней заработной платы работников соответствующей образовательной организации устанавливается нормативным актом исполнительного органа

государственной власти Ульяновской области, исполняющего функции и полномочия учредителя образовательной организации.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в абзацах втором - четвертом настоящего пункта, устанавливаются условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательной организации, включенной в перечень, утвержденный Правительством Ульяновской области.

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих образовательных организаций.

6.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителям образовательных организаций, их заместителям и главным бухгалтерам в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются с учетом результатов деятельности образовательной организации, объема, сложности работы, выполняемой руководителем, в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителей образовательных организаций, разработанным и утвержденным учредителем образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам образовательных организаций осуществляются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников образовательных организаций.

6.6. [Утратил силу. - Постановление Правительства Ульяновской области от 19.07.2017 N 351-П](#)

6.7. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются учредителем образовательной организации.

6.8. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров руководителям образовательных организаций, их заместителям и главным бухгалтерам [устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.](#)

7. Иные вопросы организации оплаты труда

7.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других выплат.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

7.2. Работникам образовательных организаций, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

7.3. При выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

7.4. В целях повышения эффективности работы, рационального использования рабочего времени, заинтересованности педагогических работников образовательных организаций может применяться почасовая форма оплаты труда:

за часы учебных занятий, выполненных при замещении временно отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшемся не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного при тарификации;

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

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки преподавателями профессиональных образовательных организаций.

Стоимость часа в целях почасовой оплаты труда определяется делением оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется умножением нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и делением полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей профессиональных образовательных организаций (кроме профессиональных образовательных организаций, реализующих программы подготовки специалистов среднего звена по укрупненным группам специальностей "Образование и педагогические науки", "Физическая культура и спорт", "Музыкальное искусство") стоимость часа определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

7.5. Руководители образовательных организаций для проведения учебных занятий с обучающимися имеют право привлекать высококвалифицированных специалистов, если это целесообразно и не ущемляет интересов работников, для которых данная образовательная организация является основным местом работы.

Оплата труда привлеченных специалистов осуществляется в пределах имеющихся средств и в порядке, установленном законодательством.

7.6. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании документов об образовании и (или) квалификации независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования и порядок его определения устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.7. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, подписанных руководителями соответствующих образовательных организаций и скрепленных печатью. Справки выдаются на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). В справке указываются наименование образовательной организации, должность и время работы в этой должности, дата выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

Установление стажа педагогической работы при определении должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам регламентируется нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.8. Работникам образовательных организаций в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников образовательной организации, предоставляется материальная помощь:

в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;

при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребенка;

в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом руководителя образовательной организации на основании письменного заявления работника образовательной организации и документов, подтверждающих наступление указанных обстоятельств.

Материальная помощь предоставляется в размерах, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, при этом максимальный размер материальной помощи не должен превышать двукратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику образовательной организации.

Критерии:

1. В связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, в пределах экономии фонда оплаты труда в размере 0,5-2,0 должностного оклада (ставки заработной платы).

Перечень заболеваний:

- 1.1. Хирургическое лечение: врожденных аномалий; тяжелых форм болезней системы кровообращения; тяжелых форм болезней органов дыхания; нервной системы; осложненных форм болезней органов пищеварения; эндопротезирование и реконструктивно-восстановительные операции на суставах; трансплантация органов, тканей и костного мозга; травм в результате ДТП.
- 1.2. Терапевтическое лечение: злокачественных новообразований эндокринных желез; системных поражений соединительных тканей; травм в результате ДТП
- 1.3. Комбинированное лечение: поджелудочной железы; злокачественных новообразований; остеомелита, сложных форм сахарного диабета; лечение в период беременности, родов и послеродового периода; болезней и патологии глаза и его придаточного аппарата; ожогов более 30% поверхности тела; травм в результате ДТП

2. При вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребенка в пределах экономии фонда оплаты труда в размере 0,3-2,0 должностного оклада (ставки заработной платы).

3. В случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников пределах экономии фонда оплаты труда в размере 0,5-2,0 должностного оклада (ставки заработной платы).

7.9. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам образовательной организации, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со [статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации](#) устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

При отработке работниками образовательной организации месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству доведение месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

8. Формирование и структура фонда оплаты труда работников образовательных организаций

8.1. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета Ульяновской области, предусмотренных на оплату труда

работников казенных образовательных организаций, размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), объемов средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат образовательных организаций на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

Из средств базового фонда производится выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций, а также предоставляются выплаты компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

При формировании фонда оплаты труда работников образовательной организации предусматриваются средства на установление премии по итогам работы:

педагогическим работникам общеобразовательных организаций и организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, в размере не менее 10 процентов объема фонда оплаты труда этой категории работников, работникам общеобразовательных организаций и организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, занимающим должности административно-управленческого персонала, в размере не менее 22 процентов объема фонда оплаты труда этой категории работников;

преподавателям и мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций в размере не менее 11 процентов фонда оплаты труда этой категории работников;

педагогическим работникам организаций дополнительного образования в размере не менее 9 процентов фонда оплаты труда этой категории работников.

8.3. Руководитель образовательной организации самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание образовательной организации в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников образовательной организации, и утверждает их по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательной организации. Численный состав работников образовательной организации должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных образовательной организации функций, задач и объема работы.

Руководитель образовательной организации имеет право устанавливать низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

8.4. В случае оптимизации структуры и численности работников образовательных организаций лимиты бюджетных обязательств на оплату труда не уменьшаются. Экономия фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников образовательных организаций может быть использована на стимулирующие выплаты.

8.5. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств областного бюджета Ульяновской области, могут направляться образовательной организации на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов фонда оплаты труда работников образовательных организаций.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

Приложение N 1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образования областных государственных образовательных организаций Ульяновской области

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образования образовательных организаций устанавливаются по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

1. По должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

1.1. [Утратил силу. - Постановление Правительства Ульяновской области от 05.09.2018 N 415-П.](#)

1.2. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы:

5726 рублей - для общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп общеобразовательных организаций), образовательных организаций дополнительного образования, профессиональных образовательных организаций и организаций, реализующих основные общеобразовательные программы;

4695 рублей - для иных образовательных организаций.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты (К)
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя, секретарь учебной части, вожатый. К = 0,00

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты (К)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель, дежурный по режиму. К = 0,22
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму. К = 0,24

2. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

[2.1. - 2.2. Утратил силу. - Постановление Правительства Ульяновской области от 05.09.2018 N 415-П.](#)

2.3. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы:

7947 рублей - для образовательных организаций дополнительного образования;

7511 рублей - для общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп общеобразовательных организаций) и организаций, реализующих основные общеобразовательные программы;

7196 рублей - для профессиональных образовательных организаций;

5908 рублей - для иных образовательных организаций.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным
-------------------------	--

	уровням, и повышающие коэффициенты (К)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый. К = 0,00
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, инструктор-методист. К = 0,03
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель, мастер производственного обучения, методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования. К = 0,05
4 квалификационный уровень	Преподаватель, старший воспитатель, учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, тьютор. К = 0,06

3. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

[3.1. Утратил силу. - Постановление Правительства Ульяновской области от 05.09.2018 N 415-П.](#)

3.2. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы: 9961 рублей - для общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп общеобразовательных организаций); 9029 рубля – для иных образовательных организаций.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе
"Должности руководителей структурных подразделений"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты (К)
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. К = 0,00
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 профессиональной образовательной

	организации (подразделения); старший мастер профессиональной образовательной организации (подразделения). К = 0,07
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессиональной образовательной организации (подразделения). К = 0,25

Приложение № 2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих

Приложение № 2
к Положению

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам, [утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"](#) и от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

1. По профессиям рабочих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, базовый оклад - 4797 рублей.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС - К = 0,00 2 разряд ЕТКС - К = 0,07 3 разряд ЕТКС - К = 0,14
2 квалификационный уровень (профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене))	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС - К = 0,05 2 разряд ЕТКС - К = 0,12 3 разряд ЕТКС - К = 0,19

2. По профессиям рабочих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, базовый оклад - 5672 рубля.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,20
4 квалификационный уровень	К = 0,40

3. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих первого уровня, базовый должностной оклад - 5096 рублей.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе
"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,05

4. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих второго уровня, базовый должностной оклад - 5304 рублей.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,50
4 квалификационный уровень	К = 0,55
5 квалификационный уровень	К = 0,65

5. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня, базовый должностной оклад - 6032 рублей.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе
"Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,10
3 квалификационный уровень	К = 0,15
4 квалификационный уровень	К = 0,25
5 квалификационный уровень	К = 0,30

6. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, базовый должностной оклад - 8238 рубль.

**Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе
"Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент (К)
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,30
3 квалификационный уровень	К = 0,45

Приложение N 3. Перечень должностей работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области, находящихся в сельских населенных пунктах, для которых устанавливается надбавка в размере 20 процентов

Приложение N 3
к Положению

1. Директор, начальник, заведующий образовательной организацией.
2. Начальник учебно-методического, планового и других основных отделов.

3. Управляющий учебным хозяйством.
4. Заведующий отделом, лабораторией, учебной частью.
5. Заместитель директора, начальника, заведующего образовательной организацией.
6. Заместитель управляющего учебным хозяйством.
7. Дежурный по режиму.
8. Другие руководящие работники, предусмотренные квалификацион-ными справочниками.
9. Главный бухгалтер, его заместитель, руководитель группы.
10. Педагогические работники.
11. Концертмейстер.
12. Аккомпаниатор.
13. Организатор внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми.
14. Инженерно-педагогические работники (старший мастер, мастер производственного обучения).
15. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
16. Инструктор физического воспитания.
17. Тренер-преподаватель.
18. Инспектор.
19. Методист.
20. Психолог.
21. Социолог, социальный педагог.
22. Переводчик.
23. Старший лаборант.
24. Лаборант, имеющий среднее профессиональное образование.
25. Инструктор по труду, непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе.
26. Бухгалтер.
27. Экономист.
28. Художник.
29. Инженер.
30. Механик.
31. Техник.
32. Мастер.
33. Агроном.
34. Зоотехник.
35. Библиотекарь.
36. Врач.
37. Медицинская сестра.

Приложение N 4. Порядок назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам областных государственных образовательных организаций Ульяновской области

Приложение N 4
к Положению

1. Исчисление стажа работы, дающего право на назначение надбавки

В общий трудовой стаж, дающий право на назначение надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее -надбавка), включаются:

время работы на соответствующих должностях (как по месту основной работы, так и по совместительству);

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, если ей непосредственно предшествовала работа в образовательных организациях и если сразу после увольнения из Вооруженных Сил Российской Федерации последовала работа в образовательных организациях, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу в образовательную организацию не превысил трех месяцев.

Стаж непрерывной работы у медицинских работников сохраняется при условии, что перерыв в работе на должностях медицинских работников не превышает двух месяцев.

2. Назначение и начисление надбавки

Надбавка назначается в следующих размерах: для педагогических работников по должностям:

Наименование должности	Процент от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за стаж педагогической работы			
	от 1 до 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет
Концертмейстер, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь	3	7	13	17
Учитель, преподаватель, воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель, тьютор	-	5	12	17
Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	3	11	15	17
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	-	5	11	17
Методист, инструктор-методист, старший инструктор-методист	-	-	6	12
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения, старший педагог дополнительного образования	5	10	15	15

Диспетчер образовательной организации (при наличии среднего профессионального образования и стажа работы по должности)	-	6	6	6
Младший воспитатель (при наличии среднего (общего) образования и стажа работы по должности)	-	6	13	13
Дежурный по режиму (стаж работы по должности)	-	20	20	20
Секретарь учебной части	-	28	28	28
Вожатый	-	22	22	22

для медицинских работников - 10 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года работы и 10 процентов оклада (должностного оклада) за последующие два года, но не выше 20 процентов оклада (должностного оклада);

для работников библиотек:

при стаже работы от 2 до 5 лет - 5 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы от 5 до 8 лет - 8 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы от 8 до 10 лет - 11 процентов оклада (должностного оклада);

при стаже работы свыше 10 лет - 15 процентов оклада (должностного оклада).

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки

3.1. Стаж работы и размер надбавки определяются комиссией по установлению стажа работы, дающего право на назначение надбавки, состав которой утверждается приказом руководителя образовательной организации.

3.2. Основным документом для установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки, является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, личные карточки учета работников, табельные книги, архивные описи и другие).

В справках должны быть указаны наименование организации, дата выдачи справки, данные о занимаемой должности и времени работы в этой должности, а также сведения, на основании которых выдана справка.

3.3. Надбавка назначается приказом руководителя образовательной организации, с которым работник образовательной организации должен ознакомиться под роспись.

Выплата надбавки производится со дня возникновения права на ее назначение или изменение ее размера. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки возлагается на кадровую службу образовательной организации.

**Порядок
проведения аттестации (тарификации) рабочих и служащих (за исключением педагогических работников) по отнесению их к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы**

1. Общие положения

1.1. Порядок устанавливает процесс проведения аттестации (тарификации) общеотраслевых профессий рабочих и должностей служащих по отнесению их к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группе и формирования должностного оклада в соответствии с отраслевой системой оплаты труда.

1.2. Данный порядок применяется для следующих профессий рабочих и должностей служащих: рабочие КОРЗ, электромонтер, тракторист, дворник, сторож, повар, кастелянша, гардеробщик, токарь, вахтер, уборщик, дежурный по общежитию, бухгалтер, механик и др.

1.3. Аттестация рабочих и служащих проводится:

- для вновь принимаемых - при приеме на работу;
- для работающих - при тарификации (один раз в год).

При этом в соответствии с отраслевой системой оплатой труда устанавливаются соответствующие должностные оклады с учетом разрядов по ЕТКС.

1.4. При повышении квалификации рабочих и служащих с момента предоставления документа о повышении квалификации на заявительной основе производится переаттестация. При этом должностной оклад работника пересматривается.

2. Организация проведения аттестации.

2.1. Аттестация проводится аттестационной комиссией под председательством директора. Состав комиссии утверждается на учебный год приказом по образовательному учреждению. В состав комиссии входит специалист по направлению работы аттестуемого (заместитель председателя) из числа заместителей директора (главный бухгалтер), представитель профсоюзного комитета. Секретарем аттестационной комиссии является специалист по кадрам.

2.2. Аттестация производится в форме собеседования или экзамена.

2.3. Решения принимаются открытым голосованием без присутствия аттестуемого и оформляется в виде протокола. (Форма №1 протокола прилагается)

2.4. Один экземпляр протокола предоставляется в бухгалтерию для определения должностного оклада, выписка из протокола подшивается в личное дело работника.

2.5. В отсутствие председателя заседание аттестационной комиссии по его поручению проводит заместитель председателя.

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТЕХНИКУМ ТЕХНОЛОГИИ И СЕРВИСА В СЕЛЕ БОЛЬШОЕ НАГАТКИНО**

Протокол № _____
«__» _____ 20__

Заседание аттестационной комиссии по проведению аттестации рабочих и служащих (за исключением педагогических работников) и отнесению их к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы.

Аттестационная комиссия создана приказом № ____ от _____

Состав аттестационной комиссии:

Председатель: Саланов А.Ф., директор

Заместитель председателя комиссии: Лобанов Д.А. заведующий АХЧ

Члены комиссии: 1.Мынина О.Ю., заместитель директора по УПР

2.Чепурко О.В., главный бухгалтер

3.Горлова Е.А., председатель профкома

Секретарь комиссии: Немова Т.В., специалист по кадрам

Аттестационная комиссия, созданная в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников ОГБПОУ Большенагаткинский ТТис, рассмотрела представленные в аттестационную комиссию документы и определила следующее:

№ п\п	ФИО	Должность	Разряд	Образование	Присвоен	
					Квалификационная группа	Квалификационный уровень

Председатель аттестационной комиссии	_____	Саланов А.Ф.
Заместитель председателя комиссии	_____	Лобанов Д.А.
Секретарь аттестационной комиссии	_____	Немова Т.В.
Члены комиссии	_____	Мынина О.Ю.
	_____	Чепурко О.В.
	_____	Горлова Е.А.

**Порядок
проведения аттестации достаточности практического опыта, а также критериев,
позволяющих определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей
работников**

1. Общие положения

1.1. Порядок устанавливает конкретные критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, а также достаточности практического опыта некоторых категорий работников для присвоения соответствующего разряда оплаты труда при несоответствии работника требованиям квалификации по должности. (Форма №1)

1.2. Данный порядок применяется для должностей служащих (кроме педагогических работников, заместителей директора, главного бухгалтера): архивариус, дежурный по общежитию, комендант, кассир, лаборант, заведующий канцелярией, механик, бухгалтер, программист, специалист по кадрам, секретарь учебной части, библиотекарь и др.

1.3. Аттестация служащих проводится по мере необходимости и (или) при составлении тарификации.

При этом в соответствии с отраслевой системой оплатой труда устанавливаются соответствующие должностные оклады.

2. Организация проведения аттестации.

2.1. Аттестация проводится аттестационной комиссией под председательством директора. Состав комиссии утверждается на учебный год приказом по образовательному учреждению. В состав комиссии входит специалист по направлению работы аттестуемого (заместитель председателя) из числа заместителей директора (главный бухгалтер), представитель профсоюзного комитета. Секретарем аттестационной комиссии является специалист по кадрам.

2.2. На каждого работника, подлежащего аттестации его непосредственным руководителем подготавливается Представление, содержащее всестороннюю оценку соответствия работника квалификационным требованиям, предъявляемым по должности и разряду оплаты, оценку его профессиональной компетентности, отношения к работе и качеству выполнения должностных обязанностей. В Представлении отражаются результаты работы аттестуемого за прошедший период (Форма №1)

2.3. По результатам проведенной аттестации комиссия выносит решение о соответствии работника должности. Результаты аттестации оформляются протоколом (Форма №2) и хранятся в его личном деле.

2.4. В отсутствие председателя заседание аттестационной комиссии по его поручению проводит заместитель председателя.

Критерии (представление)
позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей,
а также достаточности практического опыта

ФИО сотрудника _____
 Должность _____

№ п/п	Показатели, характеризующие квалификацию и профессиональную компетентность работника	Уровень соответствия показателя предъявляемым требованиям		
		Ниже 1 балл	Соответст. 2 балла	Выше 3 балла
1	Образование			
2	Объем специальных знаний			
3	Способность к рациональной организации выполняемой работы			
4	Способность анализировать возникающие в работе проблемы, принимать правильные решения или делать необходимые выводы			
5	Способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем (задач)			
6	Готовность к выполнению заданий, не входящих в должностные обязанности, степень самостоятельности их выполнения			
7	Качество выполнения порученной работы (дополнительных обязанностей), уровень ответственности за порученное дело			
8	Интенсивность труда (способность и готовность справляться с большими нагрузками)			
Дополнительные требования к руководителю				
9	Умение организовать труд подчиненных			
10	Стиль общения: с подчиненными с вышестоящими руководителями			
11	Способность выразить свои мысли: письменно устно			
12	Реально осуществляемый масштаб руководства			
	Общее число оценок			
	Максимальное			
	Среднее			
	Минимальное			

Руководитель структурного подразделения

Примечание: руководитель структурного подразделения делает соответствующие отметки в графу «Уровень соответствия показателя предъявляемым требованиям».

ФОРМА №2

к порядку проведения аттестации достаточности практического опыта

Протокол

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ТЕХНИКУМ ТЕХНОЛОГИИ И СЕРВИСА В СЕЛЕ БОЛЬШОЕ НАГАТКИНО

Протокол № 8 _____
«___» _____ 20__

Заседание аттестационной комиссии по проведению аттестации достаточности практического опыта, а также критериев, позволяющих определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей работников.

Аттестационная комиссия создана приказом № ____ от _____

Состав аттестационной комиссии:

Председатель: Саланов А.Ф., директор

Заместитель председателя комиссии: Лобанов Д.А. заведующий АХЧ

Члены комиссии: 1.Мынина О.Ю., заместитель директора по УПР

2.Чепурко О.В., главный бухгалтер

3.Горлова Е.А., председатель профкома

Секретарь комиссии: Немова Т.В., специалист по кадрам

Аттестационная комиссия, созданная в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда ОГБПОУ Большенагаткинский ТТиС, ознакомилась с Представлением соответствия работника квалификационным требованиям и определила следующее:

№ п\п	ФИО	Должность	Стаж работы	Образование	Результаты	
					достаточность практического опыта	качество и полнота выполнения обязанностей

Председатель аттестационной комиссии	_____	Саланов А.Ф.
Заместитель председателя комиссии	_____	Лобанов Д.А.
Секретарь аттестационной комиссии	_____	Немова Т.В.
Члены комиссии	_____	Мынина О.Ю.
	_____	Чепурко О.В.
	_____	Горлова Е.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к п. 4 Положения

Порядок выплат стимулирующего характера

1. Общие положения

1.1. Порядок устанавливает произведения выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения с учётом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов от фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.

1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (надбавка до 120% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- выплаты за качество выполняемых работ (надбавка по результатам труда за определенный период времени по достижению плановых показателей эффективности, перечень которых определяется учредителем);

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премии по итогам работы.

Вышеуказанные выплаты могут быть установлены при наличии бюджетных средств в фонде оплаты труда.

Работникам образовательного учреждения устанавливаются надбавки за классность, за квалификационную категорию (педагогическим работникам), за работу в образовательных организациях с определенными условиями.

Кроме того, работникам образовательного учреждения могут устанавливаться доплаты за наличие учёной степени, надбавки за наличие почётного звания, персональные надбавки, надбавки отдельным категориям работников.

При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки (за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (надбавка)

2.1. Работникам образовательного учреждения могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 120 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.2. Выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных в областном бюджете Ульяновской области и направляемых на оплату труда (включая средства, поступающие от приносящей доход деятельности).

2.3. На основании критериев оценки деятельности работников образовательного учреждения, руководитель устанавливает выплаты определенным работникам.

Решение о назначении выплат устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения на основании Представления заместителей директора в соответствии со структурой управления образовательного учреждения (согласно критериям, указанным в п.2.5).

Заместители директора, руководители структурных подразделений для назначения им выплаты готовят Листы самооценки (согласно критериям, указанным в п.2.5).

Заместители руководителя и руководители структурных подразделений образовательного учреждения, которые вновь приступили к работе, и не имеют стажа работы по должности, также готовят листы самооценки в соответствии с утвержденными критериями.

Листы самооценки за первый и второй месяц работы сдаются ежемесячно. Критерии оценки должны быть реализованы в течении первого, затем второго месяцев работы. За первый месяц критерии оценки являются плановыми. Анализ выполнения указанных критериев в листах самооценки проводится также за первый и второй месяц работы.

Размер доплаты согласно листов самооценки и утвержденных критериев устанавливается за первые два месяца работы приказом по Учреждению ежемесячно. После двух месяцев работы периоды доплат вновь приступивших к работе заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений устанавливаются подпунктом 2.4 приложения №6 пункта 4.1 Положения об отраслевой системе оплаты труда».

Такой порядок распространяется для установления стимулирующих выплат вновь принятых работников и по другим должностям. Только вместо листов самооценки для начисления этого вида стимулирующих выплат заместители руководителя или руководители структурных подразделений дают директору Представление на работника.

2.4. Выплата устанавливается сроком на одно полугодие соответствующего учебного года (сентябрь-декабрь, январь-август) приказом образовательного учреждения.

2.5. Критерии оценки деятельности работников, применяемые для произведения выплаты.

Наименование должности	Критерии оценки деятельности работников	Размер надбавки (%)
1	2	3
Педагогические работники	1.Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	до 25%
	2.Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углублённого и расширенного изучения предметов	до 25%
	3.Участие преподавателей и мастеров производственного обучения в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	до 20%
	4.Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	до 25%
	5.Целевое, правомерное и (или) эффективное использование бюджетных средств образовательного учреждения	до 25%
Заместитель директора по УПР, заместитель директор по УР, заместители директора по УВР, руководители структурных подразделений: заведующий практикой, заведующий научно-методической службой (НМС) и другие руководители структурных подразделений	1.Высокий уровень организации и контроля воспитательно-образовательного процесса	до 20%
	2.Высокий уровень выполнения перспективного годового плана Образцовое ведение документации	до 20%
	3.Соблюдение норм действующего законодательства РФ	до 20%
	4.Высокий уровень выполнения заданий и поручений министерства образования и науки Ульяновской области и директора образовательного учреждения	до 20%
	5.Организация проведения мероприятий повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения	до 20%
	6.Целевое, правомерное и (или) эффективное использование бюджетных средств образовательного учреждения	до 20%
Заместитель директора по АХЧ, заведующий административно-хозяйственной частью	1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения	до 30%
	2.Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 30%
	3.Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 30%
	4.Целевое, правомерное и (или) эффективное	до 30%

Наименование должности	Критерии оценки деятельности работников	Размер надбавки (%)
1	2	3
	использование бюджетных средств образовательного учреждения	
Работники бухгалтерии (главный бухгалтер, ведущий бухгалтер)	1.Своевременное и качественное представление отчётности	до 25%
	2.Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчётов	до 25%
	3.Качественное ведение документации	до 25%
	4.Соблюдение норм действующего законодательства РФ	до 20%
	5.Целевое, правомерное и (или) эффективное использование бюджетных средств образовательного учреждения	до 25%
Педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор	1.Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися	до 25%
	2.Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	до 25%
	3.Образцовое ведение документации	до 25%
	4.Соблюдение норм действующего законодательства РФ	до 25%
	5.Целевое, правомерное и (или) эффективное использование бюджетных средств образовательного учреждения	до 20%
Библиотекарь	1.Высокая читательская активность обучающихся	до 25%
	2.Участие во внутритехникумовских, районных и областных мероприятиях	до 25%
	3.Оформление тематических выставок	до 25%
	4.Выполнение плана работы библиотекаря	до 25%
	5.Целевое, правомерное и (или) эффективное использование бюджетных средств образовательного учреждения	до 20%
Механик (ведущий механик), водитель, водитель автобуса	1.Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	до 30%
	2.Обеспечение безопасной перевозки детей	до 30%
	3.Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний	до 30%
	4.Целевое, правомерное и (или) эффективное использование бюджетных средств образовательного учреждения	до 30%
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник, рабочий по КОРЗ, сторож, повар, кастелянша, гардеробщица, токарь, тракторист, электромонтер, вахтер, дежурный по общежитию, кладовщик, комендант и другие должности)	1.Качество выполнения обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.	до 30%
	2.Соблюдение мероприятий по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, выполнение требований СаНиП.	до 30%
	3.Соблюдение правил внутреннего распорядка и трудовой дисциплины.	до 30%
	4.Целевое, правомерное и (или) эффективное использование бюджетных средств образовательного учреждения	до 30%

Наименование должности	Критерии оценки деятельности работников	Размер надбавки (%)
1	2	3
обслуживающего персонала)		
Воспитатель, старший воспитатель	1.Высокий уровень организации воспитательной работы	до 25%
	2.Проведение профилактической работы с обучающимися (воспитанниками)	до 25%
	3.Высокий уровень выполнения перспективного годового плана	до 25%
	4.Образцовое ведение документации	до 25%
	5.Целевое, правомерное и (или) эффективное использование бюджетных средств образовательного учреждения	до 20%
Специалист по кадрам, заведующей канцелярией, заведующей складом, программист	1.Качество выполнения обязанностей в соответствии с должностной инструкцией	до 30%
	2.Соблюдение мероприятий по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, выполнение требований СаНиП.	до 30%
	3.Соблюдение правил внутреннего распорядка и трудовой дисциплины.	до 30%
	4.Целевое, правомерное и (или) эффективное использование бюджетных средств образовательного учреждения	до 30%
Секретарь учебной части	1.Своевременное и качественное представление отчётности	до 30%
	2.Качественное ведение документации	до 30%
	3.Качественное делопроизводство	до 30%
	4.Целевое, правомерное и (или) эффективное использование бюджетных средств образовательного учреждения	до 30%
Лаборант	1.Подготовка оборудования (приборы, аппаратура, технические средства обучения) к проведению экспериментов, осуществление его проверки и регулировки согласно инструкции	до 30%
	2.Соблюдение правил внутреннего распорядка и трудовой дисциплины.	До 30%
	3.Соблюдение правил ОТ, ТБ и ППБ	до 30%
	4.Целевое, правомерное и (или) эффективное использование бюджетных средств образовательного учреждения	до 30%

2.6. При изменении выполняемых функций, качественных показателей профессиональной деятельности, объемов выполняемых работ, ранее установленный размер выплаты может быть изменен в пределах установленного максимального размера действующего законодательства на основании решения руководителя.

2.7. Снижение установленного размера надбавки производится руководителем образовательного учреждения за:

- несоблюдение при исполнении должностных обязанностей требований Конституции РФ, федеральных конституционных законов, федеральных законов, и иных нормативно-правовых актов РФ, Устава Ульяновской области, локальных актов образовательного учреждения,

- несоблюдение внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения,

- несоблюдение при исполнении должностных обязанностей прав и законов интересов обучающихся,

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей установленных должностной инструкцией и (или) иным правовым актом,

- неисполнение или ненадлежащее исполнение заданий и поручений министерства образования и науки Ульяновской области и директора образовательного учреждения,

- нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств образовательного учреждения.

2.8. Снижение размера выплаты руководителем образовательного учреждения производится за тот период, в котором было допущено нарушение.

2.9 Форма протокола.

Приложение
к Положению «Об отраслевой системе
оплаты труда»
п 2.5 «Порядка выплат
стимулирующего характера» выплаты
за интенсивность и высокие результаты
работы.

ПРОТОКОЛ № 9

О стимулирующих выплатах за интенсивность и высокие результаты работы.

На основании п.2 Порядка выплат стимулирующего характера приложение № 7 п.4 Положения «Об отраслевой системы оплаты труда работников» ОГБПОУ Большенагаткинский ТТиС утверждённого приказом №____ от_____

Установить надбавки с _____ года в следующих размерах (на основании критерий, установленных п.2.5 Порядка выплат стимулирующего характера).

№ п/п	Ф.И.О. работника	Должность	Критерии (%)						Выплата всего (%)
			1	2	3	4	5	6	

В чём подписываемся:

Председатель:
Члены комиссии:

Саланов А.Ф.
Любавина Т.Ю.
Чепурко О.В.
Лобанов Д.А.
Хаванская А.А.
Немова Т.В.
Горлова Е.А.

Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных организаций по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых значений показателей эффективности деятельности образовательных организаций.

Плановые значения показателей эффективности деятельности образовательной организации ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются локальным нормативным актом образовательной организации.

При наличии плановых значений утвержденных учредителем, разрабатываются критерии оценки выполнения плановых значений на основании оценочных листов. Решение о назначении выплат устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения на основании оценочных листов. Результаты выполнения плановых значений оформляются протоколом.

4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам и работникам библиотек. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с порядком назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам образовательных организаций (**приложение N 4 к Положению**).

5. Премии по итогам работы

5.1. К премиям по итогам работы относятся премии за достижения значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий.

Премии по итогам работы могут выплачиваться регулярно (ежемесячно, ежеквартально, ежегодно и пр.) и разово (единовременно).

5.2. Выплаты по итогам работы работникам образовательного учреждения выплачиваются за следующие периоды работы: сентябрь-декабрь, январь-август.

Работники образовательного учреждения предоставляют в комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей результативности и эффективности деятельности за соответствующий период.

За период работы с января по август аналитическая справка предоставляется к 5 сентября, за сентябрь - декабрь к 15 января.

После рассмотрения рабочей комиссией результаты оценки оформляются оценочными листами (Форма №1), на основе которых составляются сводный оценочный лист (Форма №2) на осуществление выплат по результатам труда.

Результаты оценки заносятся в протокол сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников техникума на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период (Форма №3).

Протокол сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников техникума на выплату поощрительных выплат согласовывается с профсоюзным органом образовательного учреждения (Форма №4).

Денежный вес одного балла определяется по формуле:

$$\text{Двб} = \frac{\text{ФОТ ст/п}}{\text{Сумм Обі}}, \text{ где}$$

Двб – денежный вес одного балла (в рублях);

ФОТст/п – объём стимулирующей части фонда оплаты труда работников техникума в текущем полугодии, отводимый на поощрительные выплаты по результатам труда (в рублях);

Сумм Обі – суммарное количество баллов, набранное каждым работником техникума, включая директора, по итогам прошедшего полугодия.

Размер выплаты по результатам труда работнику образовательного учреждения в соответствующем периоде (Врт) определяется по формуле:

$$\text{Врт} = \frac{\text{Двб} \times \text{Обі}}{\text{К}}, \text{ где}$$

Обі – количество баллов, набранное каждым работником образовательного учреждения, включая руководителя, по итогам прошедшего полугодия.

Ежемесячная выплата по результатам труда работникам образовательного учреждения выплачивается равными долями и определяются по формуле:

$$\text{Вмрт} = \frac{\text{Врт}}{\text{К}}, \text{ где}$$

Вмрт – размер ежемесячной выплаты по результатам труда работнику образовательного учреждения;

К – количество месяцев в соответствующем периоде.

Определение размеров выплат по результатам труда второго полугодия осуществляется в сентябре, по результатам работы первого полугодия – в январе.

В случае если работник уволился из образовательного учреждения и продолжает работать в другом образовательном учреждении, ему выдается копия оценочного листа, протокола для начисления поощрительных выплат по результатам труда в образовательном учреждении, в котором были рассмотрены результаты его работы. Поощрительные выплаты в этом случае осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, в котором работник продолжил работу.

В случае если работник уволился из образовательного учреждения и прервал свою трудовую деятельность (например, вышел на пенсию, или не работает), то ему при увольнении начисляется единовременная поощрительная выплата за результаты труда в образовательном учреждении согласно оценочному листу и приказу образовательного учреждения. Начисление выплаты производится пропорционально фактически отработанному времени.

5.3. Премии по итогам работы преподавателям и мастерам производственного обучения выплачиваются из средств дополнительного финансирования выделяемых учредителем на увеличение фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения.

5.4. Для установления поощрительных выплат за результаты труда директору техникума администрация техникума направляет письмо об установлении поощрительных выплат директору техникума в Министерство образования и науки Ульяновской области с приложением копий листа согласования, протокола, аналитической справки и оценочного листа с результатами оценки выполнения утвержденных критериев и показателей.

Решение о выплате ежемесячных поощрительных выплат за результаты труда директору техникума принимается Министерством образования и науки Ульяновской области.

Выплата ежемесячных поощрительных выплат директору осуществляется на основании приказа Министерства образования и науки Ульяновской области.

5.5. Размер премии по итогам работы преподавателю и мастеру производственного обучения (мастеру производственного обучения по вождению транспортных средств) определяется согласно ежегодной тарификации отдельно по бюджетной и внебюджетной деятельности.

Общее количество набранных баллов распределяется в процентном выражении относительно его педагогической нагрузки по отдельным видам деятельности.

Денежный вес одного балла определяется путем деления стимулирующей части ежемесячного фонда оплаты труда на общее количество баллов всех преподавателей и мастеров производственного обучения (мастеру производственного обучения по вождению транспортных средств) отдельно по видам деятельности (бюджет, внебюджет).

5.6. Премии по итогам работы преподавателям и мастерам производственного обучения определяются пропорционально фактически отработанному времени на основании табеля учета использования рабочего времени, за исключением времени нахождения на курсах повышения квалификации.

Назначение премии оформляется приказом директора в соответствии с положением по оплате труда.

5.7. Установить следующие формы оценочных листов

- оценочный лист №1 для преподавателя;
- оценочный лист №2 для мастера производственного обучения;
- оценочный лист №3 для мастера производственного обучения (по вождению транспортных средств).

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ №1

по выполнению критериев и показателей результативности и эффективности деятельности **преподавателя**

(ФИО)

на премию по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда

(указывается период работы)

№ п/п	Критерии	Показатели	Весомый коэффициент показателя	Фактический (идет в оценочный лист)
1.	Доступность качественного образования и воспитания	1.1. Средний балл (СОУ) обучающихся по УД, МДК, УП, ПП по итогам полугодия: - выше предыдущего.	2	
		1.2. Академическая задолженность по преподаваемым УД, МДК, УП, ПП по итогам полугодия: - % неуспевающих и неаттестованных от общего числа обучающихся, в которых работает преподаватель ниже предыдущего оценочного периода.	2	
		1.3. Участие преподавателя в подготовке обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах и других мероприятиях: - внутри техникумовских; - областных и всероссийских (очно); - любого уровня (дистанционно).	0,5 2 0,5	
		1.4. Наличие призовых мест обучающихся (I-III) и поощрительных призов за отдельные номинации на конкурсах, олимпиадах и т.д.: - внутри техникумовских; - областных и всероссийских (очно); - любого уровня (дистанционно)	0,5 2 0,5	
		1.5. Наличие мероприятий, проводимых по преподаваемым УД, МДК, УП, ПП: - внеклассное мероприятие; - открытое занятие.	1 2	
		1.6. Отсутствие травм, полученных обучающимися на урочных и внеурочных занятиях.	1	
		1.7. Дисциплина обучающихся: - посещаемость учебных занятий свыше 80%; - снижение числа правонарушений; - отсутствие фактов нарушения правил внутреннего трудового распорядка.	2 2 2	
		1.8. Количество обучающихся, относящихся к категории детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (а также лиц из их числа),		

		привлекаемых к дополнительной внеурочной деятельности по УД, МДК, УП, ПП: - от 1 до 5 - свыше 5	1 2,5	
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	22,5	
2.	Методическая и инновационная деятельность	2.1. Инновационная работа УД, МДК, УП, ПП: - трансляция педагогического опыта в печатных и интернет изданиях.	1	
		2.2. Преподавателем подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, школах и других форумах методического характера, мастер-классы: - внутри техникума; - в области.	1 2	
		2.3. Разработаны учебно-методические комплексы - до пяти УД, МДК, УП, ПП - более пяти УД, МДК, УП, ПП	1 3	
		2.4. Преподаватель принимал участие: - в областных, всероссийских и международных конкурсах (очно); - наличие призового места на областном, всероссийском или международном конкурсах (очно); - в составе рабочей группы по подготовке техникума к участию в проектах, фестивалях, форумах. - участие и наличие призового места в мероприятиях любого уровня (дистанционно).	1 2 2	
		2.5. Наличие паспорта кабинета, лаборатории с систематизацией учебно-наглядных пособий по УД, МДК, УП, ПП	0,5 1	
		2.6. Соблюдение трудовой финансовой и исполнительской дисциплины (журналы, отчёты, совещания, мероприятия): - замечания отсутствуют.	4	
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	17,5	
		Максимальное количество баллов по двум критериям	40	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 г. _____ (_____)
(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято»

« _____ » _____ 20 г. _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ №2

по выполнению критериев и показателей результативности и эффективности деятельности **мастера производственного обучения**

(ФИО)

на премию по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда

(указывается период работы)

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Фактический (идёт в оценочный лист)
-------	----------	------------	--------------------------------	-------------------------------------

1	2	3	4	5
1.	Качество образования и воспитания	<p>1.1. Результаты качества образования:</p> <p>а) коэффициент усвоения по учебной практике (производственному обучению):</p> <ul style="list-style-type: none"> - равен предыдущему оценочному периоду; - выше по сравнению с предыдущим оценочным периодом. <p>б) посещаемость занятий обучающимися:</p> <ul style="list-style-type: none"> - равен предыдущему оценочному периоду; - выше по сравнению с предыдущим оценочным периодом. <p>1.2. Участие в профориентационной работе мастера производственного обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 50%; - более 50%. <p>1.3. Наличие преступлений и правонарушений в сравнении с прошлым оценочным периодом (% от общего числа обучающихся в группе):</p> <ul style="list-style-type: none"> - равен прошлому периоду; - ниже прошлого периода. <p>1.4. Участие обучающихся группы в спортивных соревнованиях, олимпиадах и др.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальных; - региональных. <p>1.5. Участие мастера п/о и обучающихся в техническом творчестве и научно-исследовательской деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовлен и сдан в методический кабинет материал по итогам работы; - подготовлен и сдан на выставку технического творчества техникума экспонат. <p>1.6. Наличие методических разработок, методических рекомендаций, печатных статей (представленных в методический кабинет):</p> <ul style="list-style-type: none"> - число подготовленных материалов равно предыдущему оценочному периоду; - число подготовленных материалов больше предыдущего оценочного периода. <p>1.7. Участие в пед. советах, цикловых (предметных) комиссиях, проведение открытых уроков в течение полугодия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовил и выступил не менее, чем с двумя докладами; - провёл открытый урок. <p>1.8. Участие мастера п/о в конкурсе профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в техникуме; - в области. <p>1.9. Сохранность контингента обучающихся в группе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - % отчисления по неуважительной причине равен предыдущему периоду; - % отчисления по неуважительной причине ниже предыдущего периода; - отчислений по неуважительной причине нет. <p>1.10. Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся на качество работы мастера п/о.</p> <p>1.11. Количество обучающихся, относящихся к</p>	<p>2</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>0,5</p> <p>1</p> <p>0,5</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>0,5</p> <p>2</p> <p>0,5</p> <p>2</p> <p>0,5</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>0,5</p>	

		категории детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (а также лиц из их числа), привлекаемых к дополнительной внеурочной деятельности по УД, МДК, УП, ПП: - от 1 до 5 - свыше 5	1 2	
	Итого по п.1	Максимальное количество баллов по критерию 1.	23	
2.	Условия для сохранения жизни и здоровья обучающихся в группе	2.1. Отсутствие травматизма и фактов нарушения правил охраны труда во время учебной практики (производственного обучения) и производственной практики. Наличие инструкций по охране труда по всем разделам учебной практики. 2.2. Охват обучающихся спортивными занятиями, в т.ч. через проведение уроков физ. культуры: - 60-80%; - 80-100%.	1 0,5 1	
	Итого по п.2	Максимальное количество баллов по критерию 2.	2	
Максимально возможное количество баллов по двум критериям.			25	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 20 г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

«Принято» « ____ » _____ 20 г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ №3

по выполнению критериев и показателей результативности и эффективности деятельности мастера производственного обучения (по вождению транспортных средств)

_____ (ФИО)

на премию по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда

_____ (указывается период работы)

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Фактический (идёт в оценочный лист)
1	2	3	4	5
1.	Качество образования и воспитания	1.1. Результаты качества образования: а) коэффициент усвоения учебной программы по практическому вождению автомобиля : - равен предыдущему оценочному периоду; - выше по сравнению с предыдущим оценочным периодом. б) посещаемость занятий практического вождения обучающимися: - равен предыдущему оценочному периоду; - выше по сравнению с предыдущим оценочным периодом. 1.2. Участие в профориентационной работе мастера производственного обучения: - до 50%; - более 50%. 1.3. Поддержание закрепленных автомашин в исправном состоянии , осуществление различных видов ремонта и обслуживания закрепленной	2 3 2 3 0,5 1	

		<p>техники):</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 50%; - более 50%. <p>1.4. Наличие документации по планированию занятий по практическому вождению автомобиля :</p> <ul style="list-style-type: none"> - число подготовленных материалов равно предыдущему оценочному периоду; - число подготовленных материалов больше предыдущего оценочного периода. <p>1.5. Участие мастера п/о и обучающихся в техническом творчестве и научно-исследовательской деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовлен и сдан в методический кабинет материал по итогам работы; - подготовлен и сдан на выставку технического творчества техникума экспонат. <p>1.6. Наличие методических разработок, методических рекомендаций, печатных статей (представлены в методический кабинет):</p> <ul style="list-style-type: none"> - число подготовленных материалов равно предыдущему оценочному периоду; - число подготовленных материалов больше предыдущего оценочного периода. <p>1.7. Участие в пед. советах, цикловых (предметных) комиссиях, проведение открытых уроков в течение полугодия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовил и выступил не менее, чем с двумя докладами; - провёл открытый урок. <p>1.8. Участие в конкурсе профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в техникуме; - в области. <p>1.9. Своевременное и правильное оформление ученических путевых листов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 60-80%; - 80-90%; - 100%. <p>1.10. Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся на качество работы мастера п/о.</p>	<p>0,5 1</p> <p>1 1</p> <p>1 1</p> <p>0,5 2</p> <p>0,5 2</p> <p>1 2</p> <p>0,5 1 2</p> <p>0,5</p>	
	Итого по п.1	Максимальное количество баллов по критерию 1.	22	
2.	Условия для сохранения жизни и здоровья обучающихся в группе	2.1. Соблюдение правил, норм и требований техники безопасности , производственной санитарии при проведении занятий.	3	
	Итого по п.2	Максимальное количество баллов по критерию 2.	3	
Максимально возможное количество баллов по двум критериям.			25	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 г. _____ (_____)

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 г.

Организационные и технические мероприятия по охране труда и пожарной безопасности на 2021-2023г.г

№ п/п	содержание мероприятий	стоимость работ, (тыс. руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнении мероприятий
1	2	3	4	5
1.	Назначение ответственных по пожарной безопасности и охране труда	0	2021-2023	Заведующий АХЧ
2.	Обучение ответственных пожарной безопасности	20	2021-2023	Заведующий АХЧ
3.	Проведение инструктажей по пожарной безопасности и охране труда	0	2021-2023	Ответственные по пожарной безопасности и охране труда
4.	Корректировка планов эвакуации людей при пожаре	5	2021-2023	Заведующий АХЧ
5.	Проведение тренировок и практических занятий	-	2021-2023	Заведующий АХЧ
6.	Проверка состояния огнезащитной обработки (пропитки).	25	2021-2023	Заведующий АХЧ
7.	Проведение эксплуатационных испытаний пожарных лестниц	10	2021-2023	Заведующий АХЧ
8.	Проверка работоспособности вентиляционных каналов	30	2021-2023	Заведующий АХЧ
9.	Проверка наличия и состояния огнетушителей	0	2021-2023	Заведующий АХЧ
10.	Изготовление паспортов на установку АПС	80	2021-2022	Заведующий АХЧ
11.	Проверка работоспособности систем и установок противопожарной защиты	144	2021-2023	Заведующий АХЧ, ведущий бухгалтер
14.	В зданиях ПОО установить кнопки экстренного вызова полиции с выводом сигнала тревоги на ПЦО Ульяновского ОВО – филиала ФГКУ «УВО ВНГ России по Ульяновской области».	100	2021-2023	Заведующий АХЧ, ведущий бухгалтер
15.	Входные зоны в здания ПОО оснастить стационарными или ручными металлоискателями	300	2021-2023	Заведующий АХЧ, ведущий бухгалтер

Пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью техникума
74 (шестьдесят четыре) числа
Директор техникума
А.Ф. Саланов
«__» _____ 20 г.

