



## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ ПО «Никольский технологический колледж им. А.Д. Оболенского».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (*Приложение №1*), с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников профессионального образовательного учреждения (далее - учреждение) 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора ГБПОУ ПО «Никольский технологический колледж им.А.Д.Оболенского» Задкова Ольга Николаевна;
- Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя председателя Совета трудового коллектива Фунтикова Зинаида Николаевна.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБПОУ ПО «Никольский технологический колледж им.А.Д.Оболенского»  
Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

## **II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

2.1. Трудовой договор с работниками профессионального образовательного учреждения заключается на неопределенный срок согласно перечню должностей, указанных в *Приложении 2*.

2.2. При заключении трудового договора

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;

- с заместителями руководителя и главным бухгалтером, учитывается мнение Совета трудового коллектива в отношении его вида (*срочный или бессрочный*) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в Совет трудового коллектива.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.5. Руководитель ставит в известность Совет трудового коллектива о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее, чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.6. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);
- истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не

потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 настоящего Кодекса);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);
- отказ 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 отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);
- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

2.8. При равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;

В соответствии с Региональным отраслевым Соглашением:

- председателям первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденным от основной работы;
- совмещающим работу с получением образования в профессиональной образовательной организации по направлению деятельности в образовательной организации (независимо от обучения их на платной или бесплатной основе);
- впервые поступившим на работу по полученной специальности (среднего профессионального образования или высшего образования по имеющим государственную

аккредитацию образовательным программам) в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- проработавшим в образовательной организации свыше 10 лет за два года до возникновения права на досрочное назначение пенсии;
- награжденным государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью в предшествующие пять лет;
- отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- родителям, воспитывающим детей инвалидов до 18 лет.

2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников устанавливаются выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства на 2 месяца;

2.10. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7, ст. 77 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8, ст. 77 ТК РФ);
- не избрание на должность (п. 3, ст. 83 ТК РФ).

2.11. Уведомление Совета трудового коллектива в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

### **III. Оплата и нормирование труда**

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 числа каждого месяца (в феврале 15 и 28 числа (в високосном году -29 февраля)). Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в установленном порядке.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

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

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

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты или повышения ставок и окладов за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- выплаты, обусловленные региональным регулированием оплаты труда
- положение о системе оплаты труда см. в *Приложении № 6*.

3.3. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
- государственными служащими;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

#### 3.4. Принудительный труд запрещен.

Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;

возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности не обеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя:

работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;

работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;

работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

### 3.5. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

3.6. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.7. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости групп в соответствии с Типовым положением. Превышение количества обучающихся в группе компенсируется педагогическому работнику установлением доплаты.

3.8. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.9. Молодым специалистам, приступившим к работе в профессиональном образовательном учреждении, выплачивается единовременное пособие, рекомендуемое Учредителем.

3.10. Оплата труда лауреатов конкурса «Учитель года» и пр., проводимого на уровне Российской Федерации, субъекта Федерации, производится в соответствии с высшей квалификационной категорией на основании решения Главной аттестационной комиссии.

3.11. При оплате труда работников, имеющих отраслевые награды:

- «Отличник народного образования СССР»;
- «Отличник народного просвещения»;
- «Отличник профтехобразования»;
- «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования;
- «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,

полученные до 13.01.99 года и:

- медаль Ушинского;
- «Почетный работник общего образования РФ»;
- «Почетный работник начального профессионального образования РФ»;
- «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»;
- «Почетный работник высшего профессионального образования РФ»;

устанавливается доплата в соответствии с Положением оплаты труда учреждения.

3.12. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь сотрудникам в связи с тяжелым материальным положением, один раз в год, в случае непредвиденных событий (смерти близких родственников) она может быть оказана повторно.

3.13. Материальная помощь в размере одного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- в связи с продолжительной болезнью сотрудника (более 2 месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника в следствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

4.2. Устанавливается следующая продолжительность отпусков для категорий работников:

- директор ОО- 56 календарных дней;
- заместитель по УПР- 56 календарных дней;
- преподаватели и мастера производственного обучения- 56 календарных дней;



- работники бухгалтерии- 28 календарных дней;
- учебно- вспомогательный персонал-28 календарных дней;
- хозяйственный персонал- 28 календарных дней.

4.3. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

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).

4.4.Для педагогических работников, имеющих педагогический стаж более 10 лет, предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью 1 год. *(Приложение № 4)*

4.5. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях *(ч.2 ст.116 ТК РФ)*:

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 1 календарный день;
- для проводов детей на действительную воинскую службу в Вооруженные силы РФ – 1 календарный день;
- бракосочетание работника - 1 календарный день,
- бракосочетание детей работника - 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 2 календарных дня.

4.6. По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования- 1 календарный день;
- родителям выпускников – 1 календарный день;
- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;
- не освобожденной работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 3 календарных дня;
- работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) – 2 календарных дня.

## **V. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

5.1. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников учреждений, на территории Пензенской области соблюдаются следующие условия:

5.1.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников профессионального образовательного учреждения, установленная Положением в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

5.1.2. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая оплата труда, может сохраняться не более чем на один учебный 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;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию *(решение о продлении в этом случае принимает руководитель образовательного учреждения по согласованию с педагогическим советом)*.

## **VI. Охрана труда и здоровья**

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

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда,

стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

-организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

-проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

-в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

-недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

-предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

-принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

-расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в

медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

-беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда; (в ред. Федерального закона от 14.07.2022 N 240-ФЗ)

-выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

-информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

-разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

-ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

-соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

-приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

-при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для

него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.2. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.3. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

6.4. Работодатель имеет право:

-использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

-вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом; (в ред. Федерального закона от 14.07.2022 N 349-ФЗ)

-предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

6.5. Работник обязан:

-соблюдать требования охраны труда;

-правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

-следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

-использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

-немедленно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить

работу до их устранения;

-немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

-в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

## **VII. Гарантии Совета трудового коллектива**

7.1. С учетом мнения Совета трудового коллектива производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99

ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (*см. 123 ТК РФ*);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (*см. 180 ТК РФ*);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*см. 196 ТК РФ*);

- утверждение должностных обязанностей работников;

- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;

- изменение существенных условий труда.

7.2. С учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива производится:

- расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

-прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.



7.3. По согласованию с Советом трудового коллектива производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (тарифного и надтарифного);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- сохранение оплаты труда работника по разряду ЕТС после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

7.4. С согласия Совета трудового коллектива производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников учреждения.

7.5. Члены Совета трудового коллектива включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, по стимулированию, премированию, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

<p>Рассмотрено и одобрено на Совете трудового коллектива ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского</p> <p>Председатель Совета трудового коллектива</p> <p> З.Н.Фунтикова</p> <p><u>06.03.</u> 2023г.</p>	<p>Утверждаю</p> <p>Директор ГБПОУ ПО «Никольский технологический колледж им. А.Д. Оболенского»</p> <p> О.Н. Задкова</p> <p>Приказ № <u>52-к</u> от <u>06.03</u> 2023 г.</p>
---	---

### **Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ ПО «Никольский технологический колледж им. А.Д. Оболенского»**

1. Общие положения о действии Правил.
2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.
3. Основные обязанности работника.
4. Основные обязанности работодателя.
5. Режим работы организации. Рабочее время работников.
6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

#### **1. Общие положения о действии Правил.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ГБПОУ ПО «Никольский технологический колледж им. А.Д. Оболенского» (далее – Колледж).

2. Работодатель обязан в соответствии с ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

3. Работодатель – организация, вступившая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет директор колледжа. Далее «работодатель» - руководитель организации.

4. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

5. Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся не допускается.

6. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителя организации.

7. Правила соблюдаются на всей территории организации.



8. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

## **2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.**

9. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

10. Сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

11. В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

12. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

13. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

14. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о

трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

15. Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

-паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

-трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

-документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

-документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

-документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

-справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

-справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

16.В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

17.Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

18. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

19. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

20. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

21. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

22. Руководящие работники, специалисты и учебно-вспомогательный персонал принимаются на должности, наименование которых соответствует Перечню, приведенному в *Приложении №2*.

23. Существенными условиями трудового договора и обязательными для включения в него являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата вступления договора в силу;
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации;
- объем учебной нагрузки (для педагогических работников);
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу во вредных и тяжелых условиях;
- режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью. Данные существенные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

24. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
- при заключении договора с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- при заключении договора с лицами, направленными на временную работу органами службы занятости населения.

В иных случаях срочный договор заключается с учетом мнения СТК.

25. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

-лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

-лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

-лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

-лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

-лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

-лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

-иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

26.Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

27. При приеме на работу работодатель обязан под роспись ознакомить работника с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка и действующим коллективным договором.

28. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (*изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.*) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (*работы по определенной специальности, квалификации или должности*).

Подобное изменение допускается только на новый учебный год. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

29. Работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную трудовым договором.

Такой перевод допускается:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев;
- для предотвращения простоя – временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера;
- для предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- для замещения отсутствующего работника.

Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия.

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

30. При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

31. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

32. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иными федеральными законами.

33. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора (*перевод*).

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (*зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.*), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

34. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

35. Увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить с учетом мнения трудового коллектива.

36. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и предоставляет ему сведения о трудовой деятельности Работника у данного Работодателя, и другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника.

### **3. Основные обязанности работника.**

37. Работники, состоящие в трудовых отношениях с образовательным учреждением на основании заключенных трудовых договоров обязаны:

38. Неукоснительно подчиняться требованиям Устава образовательного учреждения, настоящих Правил.

39. Точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствоваться утвержденными должностными инструкциями, обусловленными тарифно - квалификационными характеристиками.

40. Исполнять приказы и распоряжения работодателя (его заместителя или официально уполномоченного представителя работодателя), изданные в пределах его компетенции и в установленной законодательством форме.

41. Строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил и норм по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии, гигиены и противопожарной безопасности.

42. Проходить периодические медицинские обследования.

43. Педагогические работники – иметь соответствующий образовательный ценз.

44. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

45. Незамедлительно сообщать работодателю (его заместителям или лицам, его заменяющим) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

46. Запрещается в рабочее время отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

#### **4. Основные обязанности работодателя**

47. Предоставить работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением, работу, обусловленную трудовым договором.

48. Обеспечить работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда, техники безопасности.

49. Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

51. Обеспечить работников помещением, оборудованием, инструментами, материалами и документацией, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей.

52. Обеспечить порядок сохранности имущества учреждения, работников, обучающихся.

53. Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату, выплаты социального характера в полном размере, в сроки, установленные трудовым законодательством или коллективным договором.

54. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.

55. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством, коллективным договором.

#### **5. Режим работы организации. Рабочее время работников**

56. В учреждении установлена пяти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

57. Время ежедневного начала работы учреждения - 8 часов 00 минут, время окончания работы учреждения - 17 часов 00 минут;

Время обеденного перерыва: 12.00 - 13.00.

Для педагогов и мастеров производственного обучения начало работы 8.00, окончание работы 15.20 в дни понедельник–пятница;

Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха и питания обучающихся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время ежедневного начала работы - 8 часов 00 минут, время окончания работы - 17 часов 00 минут;

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается: с 12 до 13 часов.

Учебный год в учреждении начинается 1 сентября.

Продолжительность учебного года обучающихся по профессиям рабочих – 42 недели, по специальностям и должностям специалистов – 42 недели.

Продолжительность каникул в течение учебного года составляет не менее 10 недель.

58. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива, условиями трудового договора.

59. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

60. Для педагогических работников учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

*(Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.)*

11. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с Советом трудового коллектива. Верхний предел учебной нагрузки не установлен.

62. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) СТК до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Руководитель учреждения обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

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

64. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

65. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

66. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объеме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с трудовым договором).

67. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

68. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

69. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

70. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

71. Составление расписания уроков осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени преподавателя.

72. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

73. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

74. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярный период утверждается приказом руководителя.

75. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

76. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

77. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

78. Устанавливается следующая продолжительность отпусков для категорий работников:

- директор ОО- 56 календарных дней;
- заместитель по УПР- 56 календарных дней;
- преподаватели и мастера производственного обучения- 56 календарных дней;
- работники бухгалтерии- 28 календарных дней;
- учебно- вспомогательный персонал-28 календарных дней;
- хозяйственный персонал- 28 календарных дней.

79. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по



письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

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).

80. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с *Приложением № 5*.

81. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска установлены в *Приложении №5*.

#### **6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.**

82. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- Уставом образовательного учреждения
- трудовым договором,
- настоящими Правилами,
- приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.

83. Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

84. Работодатель имеет право на:

- увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.п. 5-8, 11 ст. 81;
- увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2 ст.336 ТК РФ.

85. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником профессионального образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного профессионального образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

86. Дисциплинарное взыскание налагается только руководителем организации или лицом его заменяющим за следующие совершенные проступки:

- преждевременное более чем на 30 минут окончание работы;
- за более позднее, чем 30 минут начало работы;
- отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более чем на 4 часа в течение рабочего дня;
- опоздания на работу;
- прогул без уважительной причины;
- совершение по месту работы хищение, в том числе мелкого, товарно – материальных ценностей, установленного вступившим в законную силу приговором суда или

постановлением органа, в компетенции которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия;

- нарушение материально – ответственным лицом правил учета и хранения товарно – материальных ценностей, приведение к недостатке или неучтенным излишкам;

- нарушение работником правил охраны труда, если нарушение повлекло за собой тяжкие последствия, либо заведомо создали угрозу таких последствий;

-непринятие должностным лицом мер к предотвращению хищений, уничтожения и порчи материальных ценностей, в случае, если эти обязанности установлены должностной инструкцией, положением, приказом или иными нормативными актами, действующими в учреждении;

- невыполнение подчиненным работником письменного распоряжения должностного лица по вопросам, входящим в круг обязанностей данного работника, предусмотренных положениями, должностными инструкциями, нормативными документами, действующими в учреждении;

- появление работника на территории учреждения в нерабочее время в нетрезвом состоянии;

87. До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

88. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения Совета трудового коллектива.

89. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки- позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

90. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

91. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

92. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

94. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Совета трудового коллектива.

95. В периоде, когда было применено дисциплинарное взыскание, к работнику не применяются меры поощрения (в том числе премирование).

96. Администрация обязана организовать учет явки на работу и уход с работы. Работника, появившегося на рабочем месте в нетрезвом виде, администрация к работе не допускает в этот день и подвергает взысканию.

<p>Рассмотрено и одобрено на Совете трудового коллектива ГБПОУ ПО НТК им. А.Д.Оболенского Председатель Совета трудового коллектива</p> <p> <u>З.Н.Фунтикова</u> <u>06.03.</u> 2023г.</p>	<p>Утверждаю Директор ГБПОУ ПО «Никольский технологический колледж им. А.Д. Оболенского»</p> <p> <u>О.Н. Задкова</u> Приказ №<u>24</u> от <u>06.03</u> 2023 г.</p>
---	---

**Должности работников  
ГБПОУ ПО «Никольский технологический колледж  
им. А.Д. Оболенского»**

Директор профессионального образовательного учреждения  
 Заместитель директора по учебно-производственной работе  
 Преподаватель (по учебным дисциплинам)  
 Преподаватель-организатор ОБЖ  
 Руководитель физического воспитания  
 Мастер производственного обучения  
 Педагог-организатор  
 Социальный педагог  
 Педагог дополнительного образования  
 Программист  
 Библиотекарь  
 Воспитатель в общежитии  
 Дежурный в общежитии  
 Секретарь руководителя  
 Водитель  
 Рабочий по комплексному обслуживанию здания  
 Бухгалтер  
 Главный бухгалтер  
 Ведущий бухгалтер  
 Техник  
 Кладовщик  
 Сантехник  
 Электрик  
 Комендант общежития

## Приложение №3

<p>Рассмотрено и одобрено на Совете          трудового коллектива ГБПОУ ПО НТК          им.А.Д.Оболенского          Председатель Совета трудового коллектива</p> <p>          _____ З.Н.Фунтикова          06.03. 2023г.</p>	<p>Утверждаю          Директор ГБПОУ ПО          «Никольский технологический колледж          им. А.Д. Оболенского»</p> <p>          _____ О.Н. Задкова          Приказ № <del>24</del> от 06.03. 2023 г.</p> 
---	---

### Форма соглашения по охране труда

1. Проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения.
2. Внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами.
3. Приобретение и монтаж средств сигнализации о нарушении штатного функционирования производственного оборудования, средств аварийной остановки, а также устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении.
4. Устройство ограждений элементов производственного оборудования, защищающих от воздействия движущихся частей, а также разлетающихся предметов, включая наличие фиксаторов, блокировок, герметизирующих и других элементов.
5. Устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.
6. Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и разметки, знаков безопасности.
7. Внедрение и (или) модернизация технических устройств и приспособлений, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.
8. Механизация работ при складировании и транспортировании сырья, готовой продукции и отходов производства.
9. Механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.
10. Модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью исключения или снижения до допустимых уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

11. Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок дезинфекции, аэрирования, кондиционирования воздуха с целью обеспечения теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений, соответствующего нормативным требованиям.
12. Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников.
13. Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений.
14. Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой, систем фильтрации (очистки) водопроводной воды.
15. Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты.
16. Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.
17. Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда, тренингов, круглых столов по охране труда.
18. Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда.
19. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).
20. Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором медицинских изделий для оказания первой помощи.
21. Устройство и содержание пешеходных дорог, тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.
22. Организация и проведение производственного контроля.
23. Издание (тиражирование) инструкций, правил (стандартов) по охране труда.
24. Перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников.
25. Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

-организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

-организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;



-приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

-устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

-создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы;

-содержание помещений для проведения физкультурных, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий. Организация и проведение спортивных соревнований и иных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, в том числе, через профсоюзные организации в соответствии с коллективными договорами (отраслевыми соглашениями).

26. Разработка и приобретение электронных программ документооборота в области охраны труда в электронном виде с использованием электронной подписи или любого другого способа, позволяющего идентифицировать личность работника, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

<p>Рассмотрено и одобрено на Совете трудового коллектива ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского Председатель Совета трудового коллектива</p> <p> 3.Н.Фунтикова</p> <p>06.09 2023г.</p>	<p>Утверждаю Директор ГБПОУ ПО «Никольский технологический колледж им. А.Д. Оболенского»</p> <p> О.Н. Задкова</p> <p>Приказ № 24 от 06.09 2023 г.</p>
--	--

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам ГБПОУ ПО «Никольский технологический колледж им. А. Д. Оболенского»

#### І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок предоставления длительного отпуска педагогическим работникам.

1.2. Положение о предоставлении длительного отпуска разработано в соответствии с п.4.19 Устава образовательного учреждения и статьи 55 Закона об образовании «Права работников образовательных учреждений их социальные гарантии и льготы».

1.3. Положение распространяется на всех педагогических работников образовательного учреждения.

#### ІІ. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА

2.1. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

2.2. Руководитель образовательного учреждения при наличии условий вправе по согласованию с советом трудового коллектива предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы менее 10 лет.

2.3 Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

2.3. Длительный отпуск разрешается приказом директора колледжа на основании письменного заявления педагогического работника.

2.4 В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных учреждениях любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных в Приложении к настоящему Положению.

Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- а) фактически проработанное время;
- б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:
  - время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
  - время нахождения в отпусках по беременности и родам;
  - время нахождения в командировках;
  - повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
  - время простоя не по вине работника;
  - время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.

2.5 . В стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, включаются следующие периоды времени:

- переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;

- поступление на работу в образовательное учреждение после освобождения от работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных учреждениях за рубежом, образовательных учреждениях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

2.6 . При переезде на работу в другую местность и связанной с этим переходом на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

2.7 . Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

2.8 . Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаются руководителю образовательного учреждения до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск

2.9 . При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация образовательного учреждения предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям ТКХ по соответствующим должностям;

- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом профессионального образовательного учреждения.

Данные работники должны добровольно давать согласие на увеличение нагрузки обязательно в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется невозможным, то руководитель профессионального образовательного учреждения вправе заключить срочный трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по



трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям ТКХ по замещаемым должностям.

2.10. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель профессионального образовательного учреждения совместно с советом трудового коллектива предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;

- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);

- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

2.11 . При отказе работника на предложения, приведенные в п. 2.10, руководитель по согласованию с советом трудового коллектива профессионального образовательного учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность.

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 2.5 настоящего Положения.

2.12. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 2.10 и 2.11 настоящего Положения и согласования с советом трудового коллектива, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на 1 год.

2.13. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продляется, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

2.14. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, подлежит оплате.

2.15. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

2.16 . В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по гражданскому договору, если данная работа является педагогической.

2.17 . За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных групп.

2.18. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в организации производства и труда, а также в случае сокращения штатов учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.

2.19. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на 1 год.

2.20. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

2.21 . Длительный отпуск не может быть разделен на части.

2.22. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

2.23 . Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

2.24. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

2.25 . Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.

2.26. Работник в праве уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника по росписи.

2.27 . Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а учредитель профессионального образовательного учреждения – «работодателя».

2.28. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

**Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года**

1. Время работы в нижеперечисленных должностях засчитывается в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска, в объеме, соответствующем не менее ставки заработной платы (суммарно по основному и другим местам работы):

Преподаватель

Преподаватель-организатор ОБЖ (допризывной подготовки)

Руководитель физического воспитания

Мастер производственного обучения

Педагог-организатор

2. Время работы в иных должностях работников образовательных учреждений засчитывается в стаж, дающий право на длительный отпуск сроком до 1 года при условии, если данные работники, помимо своей основной работы, выполняемой в объеме ставки (должностного оклада), проводят в течение учитываемого периода работу по должностям, перечисленным в п. 1 Приложения (как с занятием так и без занятия штатной должности), в объемах, соответствующих не менее 1/3 тарифной ставки.

## Приложение №5

<p>Рассмотрено и одобрено на Совете трудового коллектива ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского Председатель Совета трудового коллектива</p> <p> З.Н.Фунтикова</p> <p><u>06.03</u>.2023г.</p>	<p>Утверждаю</p> <p>Директор ГБПОУ ПО «Никольский технологический колледж им. А.Д. Оболенского»</p> <p> О.Н. Задкова</p> <p>Приказ № <u>5-К</u> от <u>06.03</u> 2023 г.</p>
---	--

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за не обеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства**

**I.**

Заместитель директора по УПР, кладовщик, комендант общежития, лаборант, библиотекарь осуществляющие хранение материальных ценностей.




**II.**

Работы:

по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в общежитии.

По выдаче (приему) материальных ценностей и запасов, сотрудникам учреждения

по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче).

<p>Рассмотрено и одобрено на Совете трудового коллектива ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского Председатель Совета трудового коллектива</p> <p> З.Н.Фунтикова <u>06.09.</u> 2023г.</p>	<p>Утверждаю Директор ГБПОУ ПО «Никольский технологический колледж им. А.Д. Оболенского»</p> <p> О.Н. Задкова Приказ № <u>57к</u> от <u>06.09.</u> 2023 г.</p> 
---	---

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения Пензенской области**

**« Никольский технологический колледж**

**им. А.Д. Оболенского»**

Никольск

2023

## 1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Никольский технологический колледж им.А.Д.Оболенского» (далее – ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского), и порядок её применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Никольский технологический колледж им.А.Д.Оболенского» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", Законом Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области" (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 год, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год утвержденным решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012, протокол 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с

последующими изменениями), от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 3 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулируемыми вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;
- стажа;
- наличия квалификационной категории;
- специфики работы в учреждении;
- уровня управления и т.п.

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Со дня вступления в силу Федерального Закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в установленные на день вступления оклады (должностные оклады):

-педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Система оплаты труда работников образовательных организаций должна обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) устанавливается работникам в размере до 3,0. Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу даны в *приложении №1*.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере другим работникам колледжа принимается директором ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского персонально в отношении конкретного работника на один год. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, при условии, что она выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.5. Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.6. Система оплаты труда в ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения Совета.

На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все работники, работающие в ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского, в том числе внешние и внутренние совместители.

## **2. Порядок расчета заработной платы работников**

### **ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского**

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
  - уровня образования;
  - стажа;
  - наличия квалификационной категории;
  - специфики работы в учреждении;
  - уровня управления;
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского устанавливается коллективными договорами (для руководителя - учредителем),



соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, настоящим Положением, а также с учетом мнения Совета.

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского определяются учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер заработной платы, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения заработной платы должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

### **Порядок расчета заработной платы педагогических работников**

#### **ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского**

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку педагогических работников рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, наличие квалификационной категории (*приложение 5*), специфики работы в учреждении (*приложение 6*).

2.5. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (приложение №1), (в ред. Постановления Правительства Пензенской области от 26.06.2015 № 338-ПП).

Размеры окладов (ставок) педагогических работников ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского даны в *приложении 1*.

2.6. Оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с  $O_{\Phi}^{пр}$  учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

$$O_{\Phi}^{пр} = \frac{O_{д}^{пр} \cdot \Phi_{н}}{H_{ч}} + 100, \text{ где}$$

-  $O_{\Phi}^{пр}$  оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

-  $O_{д}^{пр}$  оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в образовательной организации;

-  $\Phi_{н}$  фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

-  $H_{ч}$  норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

100 - включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Размер часовой ставки определяется путем деления оклада (ставки) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки преподавателя (72 часа):

$$Ч_{ст} = \frac{О_{д}^{пр}}{72 \text{ часа}}, \text{ где}$$

$Ч_{ст}$  - часовая ставка;

$О_{д}^{пр}$  - оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в образовательной организации;

72 часа - среднемесячная норма учебной нагрузки преподавателя.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.7. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.8. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков.

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

2.10. За время работы в период зимних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при

тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

2.11. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному повышающему коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

2.12. Объем преподавательской работы для преподавателей колледжа не может превышать 1440 часов в учебном году.

В исключительных случаях замещения преподавателем педагогической работы другого преподавателя на время болезни, отпуска, вакансии, объем преподавательской работы может быть увеличен работнику, с его согласия, сверх установленной нормы.

#### **Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала**

2.13. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора устанавливается исходя из средней заработной платы работников колледжа за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Размер должностного оклада директора определяется трудовым договором.

Отнесение учреждений образования к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного учредителем.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского устанавливаются директором в процентном отношении от оклада директора в зависимости от показателей работы (т.е. могут пересматриваться).

Максимальная величина оклада заместителей директора и главного бухгалтера - 90% от оклада директора.

Минимальная величина оклада заместителей директора и главного бухгалтера - 70% от оклада директора.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера директору устанавливается учредителем, исходя из оценки результатов деятельности образовательного учреждения.

Премирование директора колледжа осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей учреждений образования, утвержденным учредителем.

2.14. Размеры окладов других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) даны в *приложении 2*.

Заработная плата работников АУП определяется как сумма оклада, выплат по персональному повышающему коэффициенту, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

#### **Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

2.15. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского.

Размеры должностных окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского даны в *приложении 3*.

2.16. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется как сумма оклада, выплат по персональному повышающему коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

#### **Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

2.17. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих даны в *приложении 4*.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению директора колледжа работникам, работающим по профессиям

рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.18. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.19. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется как сумма оклада, выплат по персональному повышающему коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат (в ред. Постановления Правительства Пензенской области от 07.04.2014 №226-пП).

#### **Порядок расчета компенсационных выплат**

2.20. Размер выплат компенсационного характера определяется ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (*приложение 5*).

Перечень выплат компенсационного характера работникам ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского дан в *приложении 5*.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

Решение о введении соответствующих выплат принимается директором ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.21. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего

работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производится в пределах фонда труда работников.

#### **Порядок расчета доплат за дополнительные виды и объемы работы педагогическим работникам**

2.22. Размер доплат за дополнительные виды и объемы работы определяется ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

Перечень доплат за дополнительные виды и объемы работы, не входящей в круг основных обязанностей, представлен в *приложении б*.

2.23. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда труда верхним пределом не ограничивается.

#### **Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству**

2.24. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.25. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

### Порядок расчета стимулирующих выплат

2.26. Перечень выплат стимулирующего характера работникам ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского дан в *приложении 7*.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются Советом колледжа с учетом мнения профсоюза ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского и устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера по представлению руководителей структурных подразделений устанавливаются на квартал, полугодие, год в зависимости от качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Предложения о стимулирующих выплатах и оказанию материальной помощи рассматриваются Комиссией по оплате труда работников ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского. Комиссия образовывается и действует на основании приказа директора ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского.

Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам, а также в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке), без учета повышающих коэффициентов.

Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- стимулирующие выплаты по итогам работы.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского по результатам труда производится директором ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского согласно показателям качества и результативности труда, также может определяться директором колледжа по очевидным показателям.

2.27. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского, выплачиваются в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности. Выплаты стимулирующего характера директору устанавливаются учредителем.

2.28. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил поведения;
- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы, несвоевременное выполнение порученного руководителем задания, невыполнение нормированного задания и объема порученной основной и (или) дополнительной работы, наличие у него дисциплинарного взыскания;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие ошибок в ведении документации и др.;
- отсутствие бюджетных ассигнований.

Все случаи изменения выплат стимулирующего характера рассматриваются директором в индивидуальном порядке.

### **Другие вопросы оплаты труда**

2.29. На основании письменного заявления работника (за исключением случая смерти работника) из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере одного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в следующих случаях:

- в случае смерти, тяжелой болезни близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- в случае смерти работника в период его трудовых отношений с колледжем;



-при продолжительной болезни работника (более 2-х месяцев), экстренным медицинским лечением (операция);

-при рождении ребенка, заключении первого брака;

-при праздновании юбилея (женщины - 50, 55 лет, мужчины - 50, 60 лет);

-в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Выплата материальной помощи производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

### **3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского**

3.1. Фонд оплаты труда ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания обучающихся (студентов), других видов уставной деятельности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального уровня исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Пензенской области.

Фонд оплаты труда работников ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского формируется на календарный год за счет средств бюджета Пензенской области, средств ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда составляет не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета Пензенской области.

3.2. Планирование фонда оплаты труда осуществляется на основе действующего штатного расписания и тарификационных списков ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского.

3.3. ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского самостоятельно устанавливает штатное расписание, тарификационные списки и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание и тарификационные списки утверждаются директором ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского и включают в себя должности служащих, профессии рабочих, директора, его заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических

работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.4. Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

- фонд оплаты труда образовательной организации;
- базовая часть;
- фонд стимулирования труда (стимулирующая часть).

3.5. Руководителем образовательной организации обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательной организации, в т.ч. соответствующих категорий педагогических работников.

**Оклады (ставки)**  
**по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических**  
**работников ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского (в соответствии с приказом**  
**Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении**  
**профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от**  
**05.05.2008г. №216-н)**

Таблица 1

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) (рублей)
2 квалификационный уровень	Социальный педагог	8376
Педагог-организатор		8376
Педагог дополнительного образования		8376
3 квалификационный уровень	Воспитатель	8579
Мастер производственного обучения		8579
4 квалификационный уровень	Преподаватель	8782
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности		8782
Руководитель физического воспитания		8782

Таблица 2

**Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского в пределах выделенных ассигнований в следующих размерах:**

Наличие категории	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории педагогическим работникам
Высшая	0,5
Первая	0,25
Вторая	0,15

Повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование – 0,036.

Таблица 3

<b>Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского в пределах выделенных ассигнований в следующих размерах за стаж педагогической работы:</b>	
Стаж педагогической работы	Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы
от 2 до 5 лет	0,035
от 5 до 10 лет	0,07
от 10 до 20 лет	0,105
свыше 20 лет	0,15

Таблица 4

**Повышающий коэффициент молодым специалистам ГБПОУ ПО НТК  
им.А.Д.Оболенского по профессиональной квалификационной группе должностей  
педагогических работников, применяемый для осуществления ежемесячных выплат  
педагогическим работникам**

Категория работников	Повышающий коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	0,35

Молодым специалистом (педагогическим работником) признается гражданин Российской Федерации не старше тридцати лет, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной или муниципальной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение трех месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

**Приложение 2**  
к Положению об оплате труда работников  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Пензенской области  
«Никольский технологический колледж им.А.Д.Оболенского»

**Оклады специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»)**

Таблица 1

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников, (рублей)
<b>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>	Секретарь руководителя	4576
Дежурный по общежитию		4576
<b>Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</b>		
<b>1-й квалификационный уровень</b>	Техник	4672
Лаборант		4672
<b>Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня</b>		
<b>1-й квалификационный уровень</b>	Бухгалтер	4960
	Комендант общежития	4960
<b>2-й квалификационный уровень</b>	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
<b>3-й квалификационный уровень</b>	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
<b>4-й квалификационный уровень</b>	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
Ведущий бухгалтер		6101
Библиотекарь		5809
Программист		5338

*Приложение 3*  
к Положению об оплате труда работников  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Пензенской области  
«Никольский технологический колледж им.А.Д.Оболенского»

**Оклады прочих работников ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»)**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников, (рублей)
<i><b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b></i>		
<b>1 квалификационный уровень</b>	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
Кладовщик		4485
Дворник		4386
Уборщик производственных помещений (разнорабочий по комплексному обслуживанию зданий)		4386
<i><b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b></i>		
<b>1 квалификационный уровень</b>	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
Водитель автомобиля		4960
Рабочие 4 разряда (по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (слесарь-сантехник))		4671
Рабочие 4 разряда (по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (электрик))		4671

**Приложение 4**  
к Положению об оплате труда работников  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Пензенской области  
«Никольский технологический колледж им.А.Д.Оболенского»

**Перечень выплат с учетом специфики работы в ГБПОУ ПО НТК  
им.А.Д.Оболенского**

<b>Показатели специфики работы</b>	<b>Размер выплаты в процентах к окладу (ставке), %</b>
Работа педагогических работников в колледжах в группах, в которых ведется образовательная программа повышенного уровня образования	15%
Работа педагогических работников в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	20%
Работа педагогических работников в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	20%

**Приложение 5**  
к Положению об оплате труда работников  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Пензенской области  
«Никольский технологический колледж им.А.Д.Оболенского»

**Перечень  
выплат за работу в особых условиях работникам ГБПОУ ПО НТК  
им.А.Д.Оболенского, осуществляемые из базовой части фонда оплаты труда  
(компенсационные выплаты)**

Наименование выплаты	Размер выплаты в процентах к окладу (ставке), %
<b>За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда</b>	
- с вредными условиями труда	12% *
<b>За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>	
за работу в ночное время	35%**
за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ
выполнение работ различной квалификации (по должностям, отсутствующих в штатном расписании)	100% от оклада по основной должности
дополнительная работа по другой профессии (должности) на время болезни, отпуска	В соответствии со ст.151 ТК РФ
дополнительная работа по такой же профессии (должности) – расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	В соответствии со ст.151 ТК РФ
дополнительная работа по другой профессии (должности) – совмещение профессий (должностей)	В соответствии со ст.151 ТК РФ

\*Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

\*\*Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.



**Приложение 6**  
к Положению об оплате труда работников  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Пензенской области  
«Никольский технологический колледж им.А.Д.Оболенского»

**Перечень  
выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, педагогическим  
работникам ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского, исчисляемый в зависимости от  
фактической нагрузки педагогического работника, и рекомендуемый размер выплат к  
окладам (дополнительные виды работ)**

таблица 1

Наименование выплаты	Размер выплаты в процентах к окладу (ставка), %
<b>За работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогических работников</b>	
<b>1.1.За классное руководство*</b>	
за классное руководство в группах, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена	до 40%
<b>1.2.За заведование**</b>	
за заведование кабинетами, лабораториями	до 11%
за заведование учебными мастерскими	до 22%
за заведование спортивным залом	до 11%
за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	до 18%
<b>1.3.За проверку письменных работ***</b>	
за проверку письменных работ преподавателям по русскому языку и литературе (от количества часов)	до 20%
за проверку письменных работ преподавателям по математике, иностранному языку (от количества часов)	до 20%
<b>1.4.За превышение наполняемости *</b>	
Мастеру производственного обучения за превышение наполняемости в группах (свыше 15 чел.), обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих	3,5% за каждого обучающегося

Выплата устанавливается по наполняемости групп на 20 число каждого месяца

\*\*Выплата устанавливается на период:

- с 01 сентября по 31 декабря

- с 01 января по 30 июня

\*\*\*Выплата устанавливается на период закрепления педагогической нагрузки

таблица 2

Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплат к окладам	Рекомендуемый размер выплат в абсолютной величине, рублей
1	2	3
За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника		

За классное руководство:		
- за классное руководство в образовательных организациях, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	х	3420 - 5125
- за классное руководство (кураторство) в организациях среднего профессионального образования в группах с нормативной наполняемостью (в группах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству обучающихся)	х	3420 - 5125

**Перечень  
видов выплат стимулирующего характера (по итогам определенного периода) работникам  
ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского**

Таблица 1

**Заместитель директора**

<b>Показатели</b>		<b>Баллы</b>
1	Функционирование органов общественного управления и самоуправления образовательной организацией (советов отцов, матерей, молодежных организаций) и других органов, предусмотренных уставом образовательной организации	до 3
2	Доля реализуемых специальностей, для которых внедрены процедуры независимой оценки качества профессионального образования - свыше 90% - 75-90% - 50-74% - менее 50%	до10 до7 до5 до3
3	Укрепление кадрового потенциала образовательного учреждения. Увеличение доли молодых (в возрасте до 30 лет) преподавателей и мастеров производственного обучения (на начало учебного года по сравнению с предыдущим учебным годом)	до5
4	Доля выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся в первый год после завершения обучения - свыше 90% - 80-90% - 70-79% - менее 70%	до10 до7 до5 до3
5	Доля выпускников, создавших субъект предпринимательской деятельности в первый год после завершения обучения - свыше 3% - 1-3% - менее 1%	до5 до3 до2
6	Наличие победителей, призёров (учитываются результаты последних конкурсов разного уровня) в олимпиадах профессионального мастерства «Профессионалы» - региональный уровень - всероссийский уровень - международный уровень	до5 до7 до10
7	Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием (в том числе занимающихся в спортивных секциях): - свыше 95% -от 75 до 95% - менее 75%	до10 до5 до3
8	Результативность участия в областной спартакиаде среди обучающихся, работников профессиональных образовательных организаций: 1,2 квартал - в течение текущего учебного года; 3,4 квартал – в течение предыдущего учебного года - 1 место от 1 до 5 человек свыше 5 человек - 2 место	до10     до7

	от 1 до 5 человек свыше 5 человек - 3 место от 1 до 5 человек свыше 5 человек	до5
9	Результативность участия команд учреждения и представителей в личных первенствах в соревнованиях, конкурсах (наличие победителей, призёров): 1,2 квартал - в течение текущего учебного года; 3,4 квартал – в течение предыдущего учебного года - региональный уровень - всероссийский уровень - международный уровень	до5 до7 до10
10	Разработка и реализация программ профессионального обучения по заявкам юридических и физических лиц (предприятия и организации реального сектора экономики и социальной сферы, индивидуальные предприниматели, службы занятости населения). Количество лиц, завершивших обучение на основе договоров: 1,2 квартал - в течение текущего учебного года; 3,4 квартал – в течение предыдущего учебного года - свыше 200 - от 100 до 200 - от 50 до 99 - от 25 до 49	до7 до5 до2 до1
11	Создание образовательным учреждением хозяйственных обществ (учебных полигонов, учебно-тренировочных центров, малых молодежных предприятий и др.)	до10
12	Создание образовательным учреждением структурных подразделений на предприятиях Пензенской области	до10
13	Доля лиц, обучающихся на основе соглашений с социальными партнерами – предприятиями (организациями) региона в общем количестве обучающихся по очной форме - свыше 70% - 50-70% - 30-49% - менее 30%	до10 до7 до5 до2
14	Реализация модели дуального обучения (разработка и внедрение положения о порядке организации и проведения дуального обучения, наличие договоров о проведении дуального обучения, ученических договоров о дуальном обучении)	до10
15	Заключение концессионных соглашений для размещения оборудования предприятиями на отдельных площадях образовательного учреждения	до10
16	100% охват дополнительным образованием трудных подростков и стоящих на учете в ПДН	до10
17	Доля обучающихся, являющихся волонтерами, в том числе членами Пензенской областной общественной организации «Оперативный молодежный отряд дружинников Пензенской области» - свыше 30% - от 10 до 30% - менее 10%	до7 до5 до3
18	Отсутствие правонарушений среди обучающихся в течение отчетного периода	до5
19	Увеличение доходов от внебюджетной деятельности по сравнению с предыдущим кварталом 10% и более от 5% до 10% от 2% до 5% до 2%	до10 до7 до5 до2

20	Привлечение дополнительных ресурсов (в денежной форме, в форме оборудования, иных ресурсов) для укрепления материально-технической базы образовательного учреждения (в течение учебного года). Доля привлеченных денежных средств (стоимости привлеченных ресурсов) в общем объеме финансирования образовательного учреждения 5% и более от 2% до 5% до 2%	до10 до7 до5
21	Обеспечение достижения установленных образовательным учреждением ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Пензенской области	до10

**Главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер 1,2 категории, бухгалтер**

Таблица 2

	<b>Показатели</b>	<b>баллы</b>
1	Использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности и других информационных технологий	до 5
2	Интенсивная работа с большим объемом документов	до 5
3	Достоверное и своевременное предоставление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности, отчетности во внебюджетные фонды - отсутствие замечаний с принимающей стороны	до 10
4	Работа по формированию электронной отчетности	до 4
5	Ведение персонифицированного учета по ПФ, ЕСН, НДФЛ	до 3,5
6	Контроль за экономным использованием материальных ценностей, продуктов питания, финансовых ресурсов, сохранностью собственности колледжа - отсутствие недостач и хищений, излишек товарно - материальных ценностей	до 4
7	Отсутствие решений о привлечении к налоговой ответственности за несвоевременную оплату налогов, сборов и т.д., за несвоевременную сдачу деклараций и других отчетов	до 5
8	Отбор и переплет документов для хранения в архиве колледжа	до 2,5
9	Участие в различных комиссиях (по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и др.), участие в проверках деятельности колледжа	до 5
10	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета, соблюдению кассовой дисциплины	до 5
11	Качественное исполнение договоров, бюджетных обязательств - отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности	до 7
12	Контроль за исполнением договоров по платным образовательным услугам - недопущение просроченной кредиторской задолженности	до 7
13	Ежемесячный мониторинг результатов работы по направлениям (з/плата, стипендия, материальные запасы и основные средства, ТЭР и т.д.)	до 4
14	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам руководства и вышестоящих организаций	до 5
15	Отсутствие обоснованных жалоб от работников колледжа по вопросам компетенции	до 2

**Секретарь руководителя**

Таблица 3

	<b>Показатели</b>	<b>баллы</b>
1	Ведение дополнительной документации по указанию руководителя	до 5
2	Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	до 5

3	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	до 2,5
4	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние рабочего места	до 3
5	Оперативное доведение информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	до 7
6	Отсутствие жалоб и претензий со стороны родителей, студентов, посетителей на работу делопроизводителя	до 5
7	Своевременное, полное, достоверное составление и представление информации по различным запросам руководства и вышестоящих организаций	до 5
8	Своевременное обеспечение раздаточным материалом руководителя	до 2,5

### Водитель автомобиля

Таблица 4

Показатели		баллы
1	Безаварийная работа - отсутствие ДТП по вине водителя	до 10
2	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 5
3	Оперативное устранение выявленных в ходе диагностики дефектов и неисправностей автотранспортного средства	до 5
4	Отсутствие замечаний по оформлению и своевременной сдаче документации (путевой лист)	до 2,5
5	Выполнение работ по уборке и благоустройству территории, гаража	до 2,5
6	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	до 2,5
7	Работа на различных видах транспортных средств	до 5
8	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	до 2

### Преподаватель, мастер производственного обучения по программам подготовки специалистов среднего звена

Таблица 5

Показатели		баллы
1	Участие в функционировании федеральной (региональной) экспериментальной деятельности (площадка, проект) - федеральный уровень - региональный уровень	до 10 до 5
2	Обеспечение занятости студентов во внеурочное время - организация работы по вовлечению обучающихся в занятия в предметных кружках, секциях по интересам и т.п. - от 5 до 9 студентов - от 10 до 15 студентов - свыше 15 студентов	до 5 до 7 до 10
3	Организация работы с родителями: - проведение родительских собраний (не реже 1 раза в месяц) - наличие родительского комитета, плана работы, протоколов - реализация конкретных мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями студентов	до 5 до 5 до 5
4	Эффективная работа по профилактике правонарушений и преступлений - отсутствие правонарушений (преступлений) - снижение количества правонарушений (преступлений) по сравнению с предыдущим кварталом	до 5 до 2,5
5	Участие в профориентационной работе посещение школ города и области - 1 посещение	до 2
6	Участие в организации и проведении мероприятий (выставки, мастер-классы, «Дни открытых дверей», др.) - мероприятие внутри групп – 1 мероприятие	до 5

	- внутриколледжное мероприятие – 1 мероприятие - районный, региональный (межрегиональный) уровень – 1 мероприятие	до7 до10
7	Разработка и внедрение электронных ресурсов по учебным дисциплинам	до10
8	Организация работы с социально-культурными службами - организация экскурсий, культпоходов, др. - организация уроков на производстве	до5 до7
9	Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей по поводу конфликтных ситуаций	до1
10	Регулярная подготовка материалов для размещения информации на сайте - за каждую публикацию с фотоматериалом	до1
11	Участие в общественных делах колледжа (общезития): - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	до5 до5
12	Активная работа с обучающимися (состоящими на учете в ПДН и иных видах учета, совершившими преступления и правонарушения)	до5

### Мастер производственного обучения в группах подготовки квалифицированных рабочих

Таблица 6

Показатели		баллы
1	Обеспечение посещаемости уроков производственного и теоретического обучения 90% -100% (с учетом уважительных причин)	до10
2	Стабильность учебных достижений по практике - качество знаний от 30% до 50% - качество знаний выше 50%	до5 до10
3	Содействие трудоустройству студентов - до 5 студентов - от 5 до 10 студентов - от 10 до 15 студентов - свыше 15 студентов	до3 до5 до7 до10
4	Эффективная работа по профилактике правонарушений и преступлений - отсутствие правонарушений (преступлений) - снижение количества правонарушений (преступлений) по сравнению с предыдущим кварталом	до5 до2,5
5	Участие в профориентационной работе посещение школ города и района - 1 посещение	до2
6	Участие в организации и проведении мероприятий (выставки, мастер-классы, «Дни открытых дверей», др.) - внутриколледжное мероприятие – 1 мероприятие - региональный (межрегиональный) уровень – 1 мероприятие	до7 до10
7	Эффективная работа по вовлечению студентов в предпринимательскую деятельность за каждого студента-предпринимателя	до3
8	Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей по поводу конфликтных ситуаций	до1
9	Регулярная подготовка материалов для размещения информации на сайте - за каждую публикацию с фотоматериалом	до1
10	Обеспечение межведомственного взаимодействия органами системы профилактики правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних	до3
11	Участие в общественных делах колледжа: - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	до5 до5
12	Активная работа с обучающимися (состоящими на учете в ПДН, совершившими преступления и правонарушения)	до5

13	Обеспечение сохранности материальных ценностей, стоимостью свыше 1 млн. руб.	до7
----	--	-----

**Руководитель физического воспитания**

Таблица 7

Показатели		баллы
1	Выявление способных (талантливых, одаренных) студентов, выстраивание индивидуальной траектории развития (за каждого)	до 2
2	Участие в соревнованиях	до 10
3	Участие в работе судейской коллегии, участие в создании сборных команд	до 10
4	Участие в общественных делах колледжа: - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	до 5 до 5

**Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности**

Таблица 8

Показатели		баллы
1	Работа по актуализации сведений в информационных уголках по патриотическому воспитанию, профилактике экстремизма, терроризма, гражданской обороне (за каждый стенд и уголок)	до 5
2	Привлечение ветеранов, представителей молодежных и других общественных организаций для участия в мероприятиях военно-патриотической направленности - на уровне колледжа - на уровне района	до 5 до 7
3	Руководство работой объединений студентов в отделении (ОМОД и т.п.)	до 3
4	Участие в общественных делах колледжа: - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	до 5 до 5

**Воспитатель общежития**

Таблица 9

Показатели		баллы
1	Организация разнообразной внеурочной деятельности студентов, проживающих в общежитии (за каждого)	до 2
2	Вовлечение студентов, проживающих в общежитии к занятиям в объединениях, спортивных секциях, кружках свыше 70% от 50% до 70% от 30% до 50% менее 30%	до 5 до 4 до 3 до 2
3	Организация жизнедеятельности проживающих из числа детей-сирот, студентов, стоящих на различных видах учета (за каждого)	до 2
4	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка среди студентов, проживающих в общежитии	до 2
5	Отсутствие правонарушений среди студентов, проживающих в общежитии	до 3
6	Отсутствие жалоб со стороны проживающих, законных представителей, администрации колледжа, представителей проверяющих организаций	до 2
7	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	до 5
8	Участие в общественных делах колледжа (общежития): - организация работ по уборке и благоустройству территории	до 5

**Педагог-организатор**



Таблица 10

Показатели		баллы
1	Результативность работы по вовлечению студентов в молодежные, студенческие, творческие, спортивные объединения отделения - свыше 90% - 71%-90% - 50%-70% - менее 50%	до 10 до 7 до 5 до 3
2	Вовлечение трудных подростков и подростков, стоящих на различных видах учета во внеурочную занятость (участие в мероприятиях, конкурсах, спортивных соревнованиях; посещение объединений, секций) - 100% охват	до 10
3	Проведение адаптационных мероприятий для вновь поступивших студентов (адаптационный курс)	до 5
4	Участие в профориентационной деятельности	до 5
5	Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей по поводу конфликтных ситуаций	до 5
6	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	до 5
7	Участие в общественных делах колледжа (общезития): - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	до 5 до 5

**Социальный педагог**

Таблица 11

Показатели		баллы
1.	Отсутствие обоснованных обращений студентов, из числа детей –сирот и лиц, оставшихся без попечения родителей, их законных представителей по поводу конфликтных ситуаций	до 5
2	Вовлечение студентов, из числа детей –сирот и лиц, оставшихся без попечения во внеурочную занятость (участие в мероприятиях, конкурсах, спортивных соревнованиях; посещение объединений, секций) - 100% охват	до 10
3	Проведение адаптационных мероприятий для вновь поступивших студентов, из числа детей –сирот и лиц, оставшихся без попечения (адаптационный курс)	до 5

**Лаборант**

Таблица 12

Показатели		баллы
1	Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния лаборатории	до 5
2	Проведение индивидуальных консультаций для студентов при проведении лабораторных и практических работ	до 3
3	Отсутствие срыва занятий вследствие неисправности техники и оборудования	до 2
4	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	до 2
5	Достоверное и оперативное ведение установленной документации и запрашиваемой информации - отсутствие замечаний	до 5
6	Обеспечение условий, направленных на сбережение здоровья и безопасности участников образовательного процесса - отсутствие травматизма, несчастных случаев среди студентов на учебных занятиях	до 5

7	Выполнение работ по благоустройству здания и территории колледжа	до 5
---	--	------

### Кладовщик

Таблица 13

Показатели		баллы
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние участка	до 10
2	Мониторинг потребности в приобретении товароматериальных ценностей для образовательного процесса	до 3
3	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 5
4	Выполнение работ по благоустройству здания и территории колледжа	до 10
5	Организация работы по комплектации товароматериальных ценностей по заявкам сотрудников	до 5
6	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны сотрудников колледжа и сторонних организаций	до 2,5

### Комендант общежития

Таблица 14

Показатели		баллы
1	Организация работы по выполнению правил пожарной и электробезопасности: - отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 5
2	Содержание общежития в соответствии с требованиями СанПин: - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние общежития	до 10
3	Отсутствие жалоб со стороны проживающих, законных представителей, администрации колледжа, представителей проверяющих организаций	до 2,5
4	Участие в проведении текущих ремонтных работ	до 10
5	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	до 2,5
6	Выполнение работ по благоустройству здания и территории общежития	до 2,5
7	Работа по выполнению энергосберегающей программы	до 4

### Дежурный по общежитию

Таблица 15

Показатели		баллы
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние участка	до 5
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны проживающих в общежитии	до 2,5
3	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	до 2,5
4	Работа по выполнению энергосберегающей программы	до 4
5	Разъяснительная работа со студентами по соблюдению правил внутреннего распорядка	до 2

### Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (уборщик)

Таблица 16

Показатели		баллы
1	Оперативное и результативное выполнение распоряжений директора колледжа и его заместителя, заведующего хозяйством: - отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки	до 5
2	Качественная уборка помещений: - отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество работы	до 5
3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, соблюдение периодичности уборки: - отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние помещений	до 10

4	Уборка туалетов, душевых помещений в общежитии	до 5
5	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	до 2,5
6	Проведение текущих ремонтных работ	до 5
7	Сохранность озеленения колледжа	до 2,5

**Электрик по ремонту электрооборудования, сантехник, техник**

Таблица 17

Показатели		баллы
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, соблюдение периодичности уборки - отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние участка	до 5
2	Оперативное и результативное выполнение распоряжений директора, зам.директора по УПР, коменданта общежития - отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки	до 5
3	Оперативное и результативное выполнение работ в колледже	до 2
4	Выполнение ремонтных работ повышенной сложности, требующей специальных навыков	до 4
5	Выполнение работ по благоустройству здания и территории колледжа	до 5
6	Работа по выполнению энергосберегающей программы	до 4
7	Работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации	до 2,5
8	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 5

**Библиотекарь**

Таблица 18

Показатели		баллы
1	Высокая читательская активность студентов - от 30 до 50% читателей - от 51% до 70% читателей - свыше 70% читателей	до 5 до 7 до 10
2	Ежемесячная работа по проведению тематических мероприятий со студентами, проживающими в общежитии	до 5
3	Оказание помощи студентам и преподавателям при подготовке к участию в различных конкурсах, олимпиадах, при написании докладов, рефератов, курсовых работ (за каждый вид работ отдельно)	до 2
4	Регулярная подготовка материалов для размещения информации на сайте - за каждую публикацию с фотоматериалом	до 1
5	Отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций	до 2,5
6	Участие в общественных делах колледжа: - организация дежурства - организация работ по уборке и благоустройству территории	до 5 до 5

**Программист**

Таблица 19

1.	Выполнение обязанностей оператора Реестра государственных информационных систем и информационно-телекоммуникационного оборудования	до 5
2.	Ремонт компьютерной техники	до 5

**Приложение 8**  
к Положению об оплате труда работников  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Пензенской области  
«Никольский технологический колледж им.А.Д.Оболенского»  
**Перечень**

**оплаты за дополнительные виды и объемы работ по профессиональным квалификационным группам работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Никольский технологический колледж им. А. Д. Оболенского», исчисляемых из оклада работника и размер выплат к окладам**

таблица 1

Категория работника	Виды работ	Повышающий коэффициент
<b>1.Педагогические работники</b>		
1.1.Заместитель директора по учебно – производственной работе	Работа в ИС «Электронный колледж»	0,1
	Сопровождение образовательного портала Пензенской области «Электронный мониторинг»	0,05
	Сдача отчетности в ИС (СПО1, СПО2, СПО Мониторинг, ПК-1, ПО)	0,1
	Работа в ИС (ФИС ОКО, ГИВЦ, РИС ЭКО)	0,1
	Подготовка документации для ввода в ИС ФИС ГИА и ФИС ФРДО	0,05
1.2.Главный бухгалтер	Работа в информационных сетях, введение информации о бюджетной деятельности организации, финансовой и иной отчетности	0,25
1.3.Мастер производственного обучения	Совмещение должностей, замещение отсутствующего сотрудника	0,3
	Выполнение обязанностей старшего мастера	0,5
	Разработка документации по организации учебного процесса учебной практики в группах ППССЗ.	0,2
	Документальное обеспечение дуальной формы обучения студентов ППССЗ	0,2
1.4.Преподаватель	Ведение протоколов педагогических советов	0,1
	Подготовка учебных кабинетов, мастерских, лабораторий к новому учебному году (косметический ремонт).	0,2
	Выполнение обязанностей мастера производственного обучения	0,5
	Выполнение обязанностей ответственного за календарное планирование учебного процесса	0,5
1.5.Педагог – организатор	Расширение круга обязанностей, в том числе реагирование на внештатные ситуации	0,15
	Своевременное размещение новостей на сайте колледжа	0,1
	Выполнение обязанностей ответственного за общежитие (документационное сопровождение)	0,25
1.6.Социальный педагог	Оформление социального паспорта колледжа	0,1
	Социальное сопровождение студентов из числа детей-сирот и лиц, оставшихся без попечения родителей(документационное, педагогическое и иное)	0,25
	Сопровождение студентов, находящихся под профилактическим наблюдением (ПДН, ВК, ДЕСОП)	0,15
1.7.Руководитель физического воспитания, преподаватель – организатор	Совмещение должностей, замещение временно отсутствующего сотрудника	0,2

ОБЖ/ОВС		
<b>2.Учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал</b>		Таблица 2
2.1.Секретарь	Ведение кадровой работы Документационное сопровождение учебного процесса (своевременная распечатка протоколов, ведомостей, дипломов, свидетельств и т.п.) Учет военнообязанных Ведение документации постановки на воинский учет	0,77 1,33 0,3 0,3
2.2.Сантехник	Выполнение обязанностей плотника Ведение сварочных работ Ремонт зданий и помещений Замещение временно отсутствующего работника Благоустройство территории (круглогодичное)	0,25 0,25 0,2 1,0 0,55
2.3.Ведущий бухгалтер	Размещение информации в ИС ЕГИССО (дети-сироты и лица, оставшиеся без попечения родителей) Оформление и отправка платежных поручений в АЦК-финансы (в электронном виде) Оформление своевременной оплаты договоров организации Выполнение обязанностей ответственного лица за предоставление статистической отчетности	1,2 0,85 0,65 0,40
2.4.Бухгалтер	Размещение ежемесячных отчетов по исполнению контрактов (конкурсный управляющий) Обработка и ведение договоров в электронном виде Размещение отчетов по 223-ФЗ Планирование и формирование рейтинга эффективности закупок Оформление и сопровождение электронной процедуры (аукцион) Сдача отчетов по СМП Формирование (изготовление) сертификата электронной подписи	1,25 0,9 0,9 0,95 0,5 0,5 0,3
2.5. Библиотекарь	Влажная уборка помещений и книжного фонда Формирование электронного библиотечного фонда	0,3 0,2
2.6.Кладовщик	Ведение инструментального хозяйства	0,65
2.7.Комендант общежития	Стирка постельного белья, уборка помещений общежития Обеспечение пожарной безопасности (средства пожаротушения, знаки) Стирка занавесей, штор, покрывал За поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений общежития и сохранность имущества	0,55 0,6 0,1 0,45
2.8.Лаборант	Влажная уборка кабинетов химии, физики и лабораторий	0,5
2.9.Техник	Замещение временно отсутствующего работника. Ремонт здания, помещений (в том числе общежитие) Работы по оперативному реагированию на внештатные ситуации Ведение хозяйственной документации Подключение, обслуживание оборудования в учебных кабинетах, лабораториях Оборудование учебной мастерской вновь	1,0 0,2 0,81 0,22 0,47 0,1
2.10.Водитель	Ненормированный рабочий день Санитарное содержание гаражного помещения и прилегающей территории Ремонт и техническое обслуживание двух автомобилей Благоустройство территории, прилегающей к гаражу	0,6 0,3 1,0 0,1
2.11.Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Расширение зон обслуживания, в том числе: уборка кабинетов; уборка туалетов, подвальных помещений Благоустройство территории (весна-лето; осень-зима) Уборка помещений во время и после ремонта (побелки, покраски) Увеличение объема работы в связи с отсутствием работника Уборка общих помещений	1,07 0,7 0,4 0,5 до 1,0

	Уборка душевых, туалетов общежития	0,47
2.12.Программист	Выполнение обязанностей оператора информационного сопровождения образовательного процесса, оператора площадок закупок	0,6
	Выполнение обязанностей оператора Реестра государственных информационных систем и информационно-телекоммуникационного оборудования	0,85
	Замещение временно отсутствующего работника (секретаря)	0,2
	Ремонт компьютерной техники	0,1
2.13.Электрик	Работы по оперативному реагированию на внештатные ситуации	1,0
	Работа по выполнению энергосберегающей программы	0,6
2.14.Дежурный по общежитию	Организация работы по поддержанию санитарно – гигиенического состояния в комнатах обучающихся;	0,7
	Организация досуга обучающихся	0,65
	Выполнение энергосберегающей программы в общежитии	0,4
	Оперативное реагирование на внештатные ситуации	0,4
	Соблюдение пожарно-технического минимума	0,45
2.15.Воспитатель общежития	Организация работы по санитарно – гигиеническому состоянию помещений общежития	0,67
	Организация досуга обучающихся	0,23
	Оперативное реагирование на внештатные ситуации	0,35

**Приложение 9**  
к Положению об оплате труда работников  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Пензенской области  
«Никольский технологический колледж им.А.Д.Оболенского»

**Перечень оснований для ежемесячных выплат стимулирующего характера за достижения высоких результатов в профессиональной деятельности педагогических работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Пензенской области «Никольский технологический колледж им. А. Д Оболенского»**

таблица № 1

<b>Основания (критерии и конкретные показатели)</b>		<b>Максимальный балл за критерий</b>	<b>в том числе кол-во баллов по конкретным</b>
<b>I.</b>	<b>Переход на новые образовательные стандарты</b>		
1.	<p><b>Положительные изменения личностных (ценностных) результатов обучающихся (ценностных ориентаций обучающихся, отражающих их индивидуально-личностные позиции, мотивы образовательной деятельности, социальные чувства, личностные качества)</b></p>	2	1
	<p>положительная динамика предметных результатов обучающихся (усвоенные обучающимися при изучении учебного предмета знания, умения, навыки и профессиональные компетенции, опыт творческой деятельности, ценностные установки, специфичные для изучаемой области знаний и профессий за анализируемый период (проверяется на уровне индивидуальной аттестации обучающихся – контрольные работы, срезы, промежуточная и итоговая аттестация), или</p> <p>положительная динамика метапредметных (компетентностных) результатов обучающихся (овладение организационной культурой, культурой исследовательской деятельности (включая различные виды познавательной деятельности), культурой проектной деятельности, коммуникативной культурой) за анализируемый период (подтверждается участием обучающихся в конкурсах, олимпиадах, конференциях, турнирах</p>		1
2.	<p><b>Повышение уровня реализации основных профессиональных образовательных программ</b></p>	5	1
	- авторская разработка и реализация программ учебных дисциплин и профессиональных модулей		1
	- авторская разработка и внедрение контрольно-оценочных средств для контроля качества по теоретическому обучению, учебной практике		1
	- авторская разработка и внедрение контрольно-измерительных материалов по профессиональным модулям и учебным дисциплинам		1
	- авторская разработка и внедрение контрольно-измерительных материалов по профессиональным модулям и учебным дисциплинам		1
	- формирование электронной библиотеки по предмету, ПМ		1
3.	<p><b>Обеспечение эффективной занятости обучающихся во внеурочное время</b></p>	3	1
	- организационная работы по вовлечению обучающихся в посещение спортивных секций, молодежных общественных объединений и т.п. (вне колледжа)		1
	- увеличение удельного веса проектных, индивидуальных и групповых видов деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых общественных акциях (волонтерство и др.) в сравнении с предыдущим периодом до 30%, или		2
	- увеличение удельного веса проектных, индивидуальных и групповых видов деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых общественных		2

		акциях (волонтерство) в сравнении с предыдущим периодом свыше 30%			
4.	<b>Положительная динамика и результативность вовлечения обучающихся в участие в предпринимательских и инновационных проектах</b>	- положительная динамика вовлеченности обучающихся в разработку и реализацию предпринимательских и инновационных проектов по сравнению с предыдущим периодом (численность задействованных участников, число разработанных проектов, сопровождаемых педагогом), или	1	1	
		- положительная динамика достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом (результативность участия в конкурсах, форумах), включая: положительная динамика участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях:	3	2	
		- на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, - на региональном и федеральном уровне		1 2 3	
		положительная динамика результативности участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами): - на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, - на региональном уровне, - федеральном уровне		4	2 1 2 3 4
5.	<b>Обеспечение педагогом перехода на накопительную систему оценивания (например, использование технологии «портфолио») для выстраивания индивидуальной траектории развития обучающихся</b>	- охват обучающихся до 30%,	3	1	
		- охват обучающихся от 31 до 60%,		2	
		- охват обучающихся свыше 60%		3	
<b>II. Система поддержки талантливых обучающихся</b>					
6.	<b>Обеспечение эффективной работы по подготовке обучающихся к участию в предметных олимпиадах, олимпиадах профессионального мастерства, научно-практических конференциях, конкурсах, спортивных соревнованиях, эстафетах, включая,-</b>	- подготовку участников: - на уровне образовательного учреждения (не менее 3 обучающихся), - на муниципальном уровне (не менее 2 обучающихся), - на региональном уровне, - федеральном уровне, или	4	1 2 2 3 4	
		- подготовку победителей и призеров: - на уровне образовательного учреждения (не менее 3 обучающихся), - на муниципальном уровне (не менее 2 обучающихся), - на региональном уровне, - федеральном уровне		4	1 2 2 3 4
7.	<b>Положительная динамика и результативность вовлечения обучающихся в участие в реализации приоритетных проектов, определяемых учредителем, коллективом колледжа</b>	- положительная динамика вовлеченности обучающихся в реализацию проектов по сравнению с предыдущим периодом (численность задействованных участников; число разработанных проектов, сопровождаемых педагогом, наличие бонусов, сертификатов и др.), или	1	1	
		- положительная динамика участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др. - на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, - на региональном и федеральном уровне, или	3	1 1 2 3	
		- положительная динамика результативности участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др. (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами): - на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, - на региональном и федеральном уровне	3	1 1 2 3	
<b>III. Совершенствование педагогической работы</b>					



8.	<b>Результативность участия педагога в экспериментальной деятельности (участие в работе экспериментальных площадок, творческих мастерских):</b>	- на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, - на региональном - федеральном уровне	3	1 1 2 3
9.	<b>Результативность участия педагога в научно-методической деятельности (участие в научно-практических конференциях, разработка учебно-методических и научных пособий):</b>	- на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, или - на региональном - на федеральном уровне	3	1 1 2 3
10.	<b>Эффективное применение педагогом современных образовательных технологий (включая информационно-коммуникационные) в процессе обучения и воспитания</b>	- использование педагогом методических разработок уроков с использованием ИКТ, - проектной технологии, технологии сотрудничества и других ее видов	2	1 1
		- использование педагогом методических разработок воспитательных мероприятий с использованием ИКТ, проектной технологии, технологии сотрудничества и других		1
11.	<b>Распространение передового педагогического опыта: Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий</b>	- на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, или - на региональном и федеральном уровне	3	1 2 3
12.	<b>Публикации в журнале, методической газете, интервью СМИ</b>	- на уровне района - на уровне области	2	1 2
13.	<b>Участие в лицензионных и аккредитационных мероприятиях</b>	- тестирование обучающихся - подготовка документации	2	1 2
14.	<b>Курсы повышения квалификации, участие в обучающих семинарах, стажировочных площадках</b>	Одно-, двухдневные  Краткосрочные (72 часа)	2	1  2
15.	<b>Подтверждение квалификационной категории, аттестация впервые, качество подготовки аттестационных материалов</b>		2	2
16.	<b>Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, соревнованиях</b>	- личное участие педагога в профессиональных конкурсах: - на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, - на региональном уровне, - федеральном и международном уровне, или	3	1 1 2 3
		- наличие призового места в профессиональных конкурсах: - на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, - на региональном уровне, - федеральном и международном уровне	3	1 1 2 3
17.	<b>Результативность оказания помощи в подготовке других</b>	- на муниципальном уровне, - на региональном и федеральном уровне, - федеральном и международном уровне	3	1 2 3

	педагогов для участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях			
18.	Результативность общественного признания педагогической деятельности педагога – родителями, общественными организациями, местным сообществом	(подтверждается результатами социологических опросов, анкетирования, рейтингования; наличием грамот, дипломов, благодарственных писем и др.)	2	2
19.	Эффективность установления педагогом социально-педагогического партнерства при организации профессиональной деятельности	- наличие программ, проектов, планов совместной работы с социальными партнерами, или	2	2
		- наличие реализованных за отчетный период программ, проектов, планов совместной работы с социальными партнерами	2	2
20.	Участие педагога в организации школьного молодого педагога, мастера производственного обучения, наставничества, программы мастер-классов	на уровне образовательного учреждения,	4	2
		на муниципальном региональном уровне	2	1 1
21.	Обучение в Ресурсных центрах	Сопровождение обучающихся (за каждого обучающегося)	1	1
		Повышение квалификации педагога	1	1
<b>IV. Изменение инфраструктуры колледжа</b>				
21.	Вклад педагога в оформление кабинета, учебно-производственной мастерской, учебной лаборатории:	- насыщение кабинета, учебно-производственной мастерской и др. новыми учебно-методическими и дидактическими материалами (по сравнению с предыдущим периодом),	1	1
		- оформление интерьера кабинета в соответствии с современными требованиями,		1
		- использование ресурсов кабинета в учебно-воспитательном процессе		1
22.	Обеспечение учебного процесса дидактическим материалом, инструкционными картами.	100 % практических работ	1	1
23.	Рабочее состояние оборудования, инструментов, приспособлений; хорошее состояние кабинетов. Мастерских, лабораторий		1	1
24.	Отсутствие нарушений требований ОТ, ТБ, трудовой дисциплины		1	1
<b>V. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся</b>				
25.	Эффективность работы педагога по программе ЗОЖ:	- положительная динамика зафиксированных личных достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом,	2	1
		- положительная динамика вовлечения обучающихся в спортивно-массовые мероприятия по сравнению с предыдущим периодом,		1
		- снижение числа обучающихся, имеющих вредные привычки, по сравнению с предыдущим периодом,		1
		- положительная динамика вовлечения родительской общественности в оздоровительные программы, мероприятия по сравнению с предыдущим периодом		1

26.	<b>Эффективность работы педагога по созданию благоприятного психологического климата в группе в сравнении с предыдущим периодом (по данным мониторинга):</b>	- сформированность коммуникативных компетенций обучающихся (на основании оценки взаимоотношений детей в коллективе, взаимоотношений между обучающимися и педагогами)	1	1	
		- сформированность поликультурных компетенций обучающихся (на основании оценки взаимоотношений принадлежащих к различным национальностям, конфессиям обучающихся)			1
27.	<b>Эффективность работы педагога по организации каникулярного отдыха обучающимися:</b>	- посещаемость обучающихся мероприятий в каникулярное время (не менее 70% детей),	1	1	
		- мониторинг качества проводимых мероприятий (на основании результатов опросов обучающихся, родителей)			1
28.	<b>Эффективность работы классного руководителя, мастера производственного обучения с трудными подростками:</b>	- положительная динамика количества правонарушений по сравнению с предыдущим периодом (снижение правонарушений среди несовершеннолетних),	4	1	
		- положительная динамика вовлечения малоактивных обучающихся, «группы риска» во внеучебную деятельность и общеколледжные мероприятия по сравнению с предыдущим периодом,			1
		- положительная динамика количества обучающихся, стоящих на внутреннем учете, по сравнению с предыдущим периодом,			1
		- положительная динамика количества обучающихся, стоящих на учете в КДН и ПДН, по сравнению с предыдущим периодом			1
29.	<b>Рейды по общественным местам города, в неблагополучные семьи в вечернее время</b>	За каждое мероприятие	1	1	
30.	<b>Работа общественного воспитателя, ведение дневников психолога – педагогических наблюдений</b>	За каждого обучающегося	1	1	
31.	<b>Пропуски занятий без уважительных причин</b>	За каждого обучающегося	1	1	
32.	<b>Отчисление обучающегося</b>	За каждого обучающегося	2	2	
33.	<b>Отсутствие и снижение количества обучающихся, стоящих на всех видах контроля</b>		1	1	
34.	<b>Увеличение количества обучающихся, совершивших противоправные действия</b>	За каждого обучающегося	-5	-1	
35.	<b>Трудовое воспитание</b>	Участие в субботниках: за каждое мероприятие	1	1	
<b>VI. Расширение самостоятельности колледжа</b>					
35.	<b>Эффективность работы педагога по вовлечению родительской общественности в деятельность органов государственного управления колледжем:</b>	- высокий процент участия родителей в учебно-воспитательном процессе группы колледжа (посещаемость родителями классных и общеколледжных родительских собраний (не ниже 80% от общего числа обучающихся), активное участие родительской общественности в групповых и общеколледжных мероприятиях (не ниже 80% от общего числа обучающихся),	9	6	
		- положительная динамика активности родительской общественности группы в деятельности Управляющего совета колледжа, Совета отцов, групповых и колледжных родительских комитетов, совета общественности и др. (по сравнению с предыдущим периодом)			1
36.	<b>Эффективность работы педагога по организации деятельности органов самоуправления:</b>	- положительная динамика социальной активности обучающихся (трудовые десанты, волонтерство, социальные акции и др.) в организации жизнедеятельности: - группы; - колледжа	3	1 1 2	

		- микрорайона, населенного пункта		3
37.	<b>Участие в мероприятиях муниципального образования (митинги, торжественные мероприятия)</b>	За каждое мероприятие	2	1
<b>VII. Повышение качества образования</b>				
37.	<b>Эффективность работы по профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных школ:</b>	- подготовка и проведение мероприятий профориентационного характера, - индивидуальная профориентационная работа - работа в приемной комиссии Промышленный туризм Проведение мероприятий в кабинете, мастерской Сопровождение обучающихся во время мероприятий За каждый комплект документов поступающего	9	1 1 1 1 1 1 3
38.	<b>Эффективная работа по трудоустройству выпускников:</b>	- 80-90% трудоустроенных, - 70-80% трудоустроенных, - 60-70% трудоустроенных - 30% обучающихся получили повышенный квалификационный разряд - 20% обучающихся получили повышенный квалификационный разряд	2 1	2 1 1 1
39.	<b>Качество знаний по профессиональному обучению: промежуточная аттестация, аттестация по профессиональным модулям, итоговая аттестация (квалификационный экзамен, демонстрационный экзамен).</b>	- 70% и выше обучающихся получили повышенный квалификационный разряд - 60-70% обучающихся получили повышенный квалификационный разряд; - 70% обучающихся сдали демонстрационный экзамен на «отлично» и «хорошо»; - 50% обучающихся получили повышенный квалификационный разряд	4	1 1 1 1
40.	<b>Качество знаний обучающихся по теоретическому обучению.</b>	- первый уровень сложности 45-50% (математика, русский язык, иностранный язык, физика, химия, предметы профессионального цикла) - второй уровень сложности 50-70% (история, география, информатика, экономика, литература, обществознание, экология) - третий уровень сложности 70-100% (физическая культура, ОБЖ)	1	1 1 1
41.	<b>Успеваемость учебным дисциплинам, междисциплинарным курсам, профессиональным модулям по итогам года и полугодия;</b>	100 %	1	1
43.	<b>Работа в общежитии</b>	Дежурство в качестве дневного дежурного Проведение мероприятия	10 7	20 14
44.	<b>Работа в комиссии по стимулированию педагогических работников</b>			5

*Приложение 10*  
к Положению об оплате труда работников  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Пензенской области  
«Никольский технологический колледж им.А.Д.Оболенского»

**Перечень должностей работников,  
которым устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу**

таблица 1

Наименование должности	Персональный повышающий коэфф-т	Критерии
1. Начальник отдела	2,8	<p><i>Ориентация на результат</i> (способность достигать запланированных результатов в установленные сроки, настойчивость и энергичность в достижении результата)</p> <p><i>Инициативность</i> (способность прогнозировать, предлагать и предпринимать активные действия для достижения рабочих целей; стремление и умение инициировать улучшения существующих условий и процессов в работе)</p> <p><i>Гибкость, адаптивность</i> (способность сохранять эффективность в изменчивых условиях; готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими)</p> <p><i>Управление задачами</i> (планирование, организация и контроль исполнения работы)</p> <p><i>Управление людьми</i> (управление эффективностью и развитием сотрудников)</p> <p><i>Решение проблем</i> (способность действовать настойчиво и изобретательно для решения возникающих проблем)</p> <p><i>Системный подход</i> (умение целостно и структурировано анализировать проблемы, делать верные выводы)</p> <p><i>Степень самостоятельности и ответственности</i></p>
2. Руководитель структурного подразделения (региональный отраслевой ресурсный центр), заведующий лабораторией, заведующий производством (шеф-повар), управляющий учебным хозяйством	0,5	<p><i>Системный подход</i> (умение целостно и структурировано анализировать проблемы, делать верные выводы)</p> <p><i>Степень самостоятельности и ответственности</i></p>
3. Главный специалист, ведущий юрисконсульт, юрисконсульт 1 категории, <b>ведущий бухгалтер</b> , ведущий экономист, инженер по гражданской обороне, инженер - системный программист 1 категории, инженер-энергетик, инженер по	2,0	<p><i>Ориентация на результат</i> (способность достигать запланированных результатов в установленные сроки)</p> <p><i>Инициативность</i> (способность прогнозировать, предлагать и предпринимать активные действия для достижения рабочих целей; стремление и умение инициировать улучшения существующих условий и процессов в работе)</p> <p><i>Гибкость, адаптивность</i></p>

проектно-сметной работе		<p>(способность сохранять эффективность в изменчивых условиях; готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими)</p> <p><i>Системный подход</i> (умение целостно и структурировано анализировать проблемы, делать верные выводы)</p> <p><i>Работа в коллективе</i> (способность повышать результативность работы за счет тесной кооперации с другими сотрудниками; умение поддерживать хорошие деловые отношения с коллегами с целью достижения намеченных целей)</p> <p><i>Степень самостоятельности и ответственности</i></p>
<p>4.Главный специалист в отделении, бухгалтер 1, 2 категории, экономист 1 категории, руководитель службы по охране труда, <b>бухгалтер</b>, экономист, заведующий хозяйством, диспетчер образовательного учреждения, <b>секретарь руководителя</b>, делопроизводитель отдела организации образовательного процесса, делопроизводитель 1 отдела, главный редактор, видеооператор, <b>водитель автомобиля</b>, механик</p>	1,5	<p><i>Ориентация на результат</i> (способность достигать запланированных результатов в установленные сроки)</p> <p><i>Инициативность</i> (способность прогнозировать, предлагать и предпринимать активные действия для достижения рабочих целей; стремление и умение инициировать улучшения существующих условий и процессов в работе)</p> <p><i>Гибкость, адаптивность</i> (способность сохранять эффективность в изменчивых условиях; готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими)</p> <p><i>Работа в коллективе</i> (способность повышать результативность работы за счет тесной кооперации с другими сотрудниками; умение поддерживать хорошие деловые отношения с коллегами с целью достижения намеченных целей)</p>
<p>5.Методист, <b>педагог-организатор</b>, социальный педагог, педагог-психолог, ведущий инженер-программист, инженер – программист 1 категории, <b>ведущий библиотекарь</b>, специальный корреспондент, фотокорреспондент, корреспондент, дизайнер-верстальщик, тележурналист, журналист, монтажер</p>	1,0	<p><i>Ориентация на результат</i> (способность достигать запланированных результатов в установленные сроки)</p> <p><i>Инициативность</i> (способность прогнозировать, предлагать и предпринимать активные действия для достижения рабочих целей; стремление и умение инициировать улучшения существующих условий и процессов в работе)</p> <p><i>Гибкость, адаптивность</i> (способность сохранять эффективность в изменчивых условиях; готовность обогащать свой опыт и изменять поведение в ходе общения с другими)</p>

### **Порядок и условия почасовой оплаты труда**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников ГБПОУ ПО НТК им.А.Д.Оболенского применяется при оплате:

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

-часов педагогической работы, выполненных преподавателями сверх объема, установленного им при тарификации;

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

-преподавательской работы, выполненной преподавателями сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

-приема экзаменов (консультаций).

2. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (студентами) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

При обучении студентов могут применяться следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук - 0,25;

для доцента, кандидата наук - 0,20;

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера ставки по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих.

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; имеющих звания «Заслуженный» – в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук. Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами, могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.

Пронумеровано,  
прошнуровано и скреплено

печатью 79 листов

( *ошестидесять девять листов* )

Директор ТЫПОУ ПО «Никольский  
технологический колледж им. А.Д.Оболенского»  
\_\_\_\_\_ О.Н. Задкова





