

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения Ставропольского края  
«Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)  
на 2022 – 2024 годы

**От работников:**

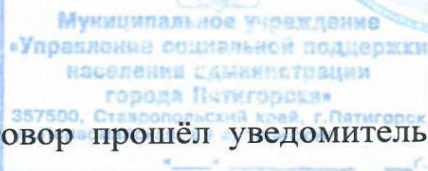
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБПОУ СК «СКУД»

С.А. Продченко  
«19» февраля 2022 г.

**От работодателя:**

Директор ГБПОУ СК «СКУД»

В.Н. Арзуманов  
«19» февраля 2022 г.



Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по  
труду \_\_\_\_\_

Регистрационный № 03-22 от «04» 02 2022 г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

Замеданис иет.  
Иваново специалист  
отдела труда  
С. Мухомин М.И.

М.П.

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, в том числе с Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училища дизайна» (техникум) (далее – училище, учреждение, ГБПОУ СК «СКУД») 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Настоящий Коллективный договор разработан и заключен на основе Устава Российского профсоюза работников культуры, отраслевого соглашения между министерством культуры Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией Российского профсоюза работников культуры.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники ГБПОУ СК «СКУД, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее профком) – председатель: Продченко Светлана Алексеевна;

работодатель в лице его представителя – директора ГБПОУ СК «СКУД»: Арзуманова Валерия Николаевича.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБПОУ СК «СКУД».

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования ГБПОУ СК «СКУД», расторжения трудового договора с руководителем училища.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ГБПОУ СК «СКУД» коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности ГБПОУ СК «СКУД» коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации ГБПОУ СК «СКУД» коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости 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. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ГБПОУ СК «СКУД».

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с 01.01.2022 г. и действует по 31.12.2024 г.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

правила внутреннего трудового распорядка;

положение об оплате труда работников;

соглашение по охране труда;

перечень профессий и должностей работников, имеющих право, на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;

другие локальные нормативные акты в соответствии с действующим законодательством.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления ГБПОУ СК «СКУД» непосредственно работниками и через профком:

учёт мотивированного мнения профкома;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе ГБПОУ СК «СКУД», внесение предложений по её совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

иные формы.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

2.3. Трудовой договор, как правило, заключается с работником на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника, только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. При приеме на работу, кроме случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается для:

- бывших работников училища, уволенных по сокращению численности или штатов, в течение 2-х лет после увольнения;
- в других случаях, предусмотренных Отраслевым соглашением между министерством культуры Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией российского профсоюза работников культуры.

2.5. Штатное расписание ГБПОУ СК «СКУД» утверждается руководителем училища по согласованию с органом государственной власти края, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения – министерством культуры Ставропольского края.

2.6. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту по реализуемым специальностям, учебным планам и программам, обеспеченности кадрами и другими конкретными условиями в ГБПОУ СК «СКУД» и устанавливает объем нагрузки учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательством.

Учебная нагрузка на каждый новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором ГБПОУ СК «СКУД» с учётом мнения профкома, путем включения соответствующего педагогического работника в тарификационный список.

2.7. При установлении преподавателям, для которых ГБПОУ СК «СКУД» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в группах. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором семестрах. Объём учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их согласия.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.9. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в тарификационных списках на соответствующий год, возможно:

- а) по взаимному соглашению сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества, обучающихся, занимающихся, групп.
  - восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

2.10. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

2.11. Руководитель, заместители руководителя и специалисты ГБПОУ СК «СКУД» помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору или по отдельному трудовому договору осуществлять в рабочее время преподавательскую работу (учебную нагрузку) в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

2.12. Оплата труда педагогических работников в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

2.13. Классное руководство (кураторство) является для педагогических работников ГБПОУ СК «СКУД» видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату.

Список преподавателей и других работников, осуществляющих классное руководство (кураторство), формируется исходя из количества учебных групп в училище, обеспеченности кадрами и другими конкретными условиями в ГБПОУ СК «СКУД», с учетом следующих факторов:

в течение учебного года не допускается отмена классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе Работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

по возможности обеспечивается преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год;

при отсутствии по болезни и другим причинам работника, осуществляющего классное руководство (кураторство) осуществляется временное замещение длительно отсутствующего, другим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения.

За осуществление классного руководства (кураторства) производятся дополнительные выплаты в порядке и размере, определенном в соответствии с действующим законодательством и локальными актами ГБПОУ СК «СКУД», в т.ч. ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине работы по классному руководству выплаты за классное руководство (кураторство) могут быть отменены приказом ГБПОУ СК «СКУД».

2.14. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.74 ТК РФ).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, а так же о введении новых норм труда, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в училище работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.15. Педагогическим работникам, у которых в период длительной временной нетрудоспособности; нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком; в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ; иных

периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию, истек срок действия квалификационной категории, оплата труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на два года после выхода на работу.

При исчислении срока действия квалификационной категории педагогическим работникам предпенсионного возраста оплата труда производится с учетом имеющейся квалификационной категории, но не ранее, чем за 2 года до достижения возраста, дающего право на получение пенсии до достижения пенсионного возраста.

Оплата труда педагогических работников в течение года с момента выхода на работу производится с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

возобновления работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

длительной временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление Работника, поданное Работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории, и копии документов, подтверждающих данные основания.

2.16. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в училище.

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ГБПОУ СК «СКУД».

3.2. Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития училища.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности), обеспечивать финансовые средства на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников училища.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или

квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования Работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 г. N 276 и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4-х часов в неделю по согласованию с администрацией, для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учётом с учетом мотивированного мнения профкома. (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из училища инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста, проработавшие в ГБПОУ СК «СКУД» свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в ГБПОУ СК «СКУД», в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из училища в связи с сокращением численности и штата.

4.5.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, обеспечивается выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка ГБПОУ СК «СКУД» (приложение № 1), учебным расписанием, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом училища.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала училища устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, определенных приказом Минобрнауки России 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", объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. По соглашению с работодателем на стадии заключения трудового договора или в процессе трудовой деятельности работнику по его заявлению может устанавливаться неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ) или режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ). Режим гибкого рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с ч. 1 ст. 100, ст. 102 ТК РФ, а если такой режим установлен конкретному работнику и отличается от общего режима рабочего времени, действующего у работодателя, - трудовым договором с указанным работником.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников училища к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере и в порядке, предусмотренном статьёй 153 ТК РФ и Положением об оплате труда работников ГБПОУ СК «СКУД» (Приложение №2).

Нерабочие (праздничные) дни, не предусмотренные ТК РФ (Радоница и др.), принятые нормативными правовыми актами органов государственной власти Ставропольского края, приравниваются к нерабочим праздничным дням, установленным статьёй 112 ТК РФ.

5.7. В случаях, предусмотренных статьёй 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет,



инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет других категорий работников в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

5.8. Привлечение работников ГБПОУ СК «СКУД» к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников с учетом мнения профкома.

5.9. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников училища. 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 каникулы утверждается руководителем училища.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять работникам учреждения по их заявлению дополнительные отпуска сверх установленных законодательством с сохранением заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- в случае смерти близкого родственника – 2 дня;
- в связи с регистрацией брака – 2 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации за работу по подготовке проекта, заключения, осуществления контроля коллективного договора – 3 дня;
- при рождении ребенка - 1 день;
- в день юбилея - 50, 55, 60, 65, 70 и 75 лет - 1 день.

5.11.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, с ненормированным рабочим днем (ст. 101 и 119 ТК РФ) продолжительностью не менее трех календарных дней.

5.11.3. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы, в обязательном порядке, в случаях, установленных трудовым законодательством (ст. 128 ТК РФ).

5.11.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.11.5. На основании заявления педагогического работника, предоставлять не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.11.6. Работникам, прошедшим впервые вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха с сохранением заработной платы в количестве 3 дней. Дополнительные дни отдыха предоставляются по заявлению работника. Для подтверждения прохождения вакцинации Работник предоставляет Работодателю копию сертификата.

5.12. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем для работников с пятидневной рабочей неделей - суббота. Для работников сменной работы, выходные дни определяются графиком сменности.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по училищу, графики сменности устанавливаются локальными актами ГБПОУ СК «СКУД».

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (не менее 30 минут), согласно ст.108 ч.3 ТК РФ, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ГБПОУ СК «СКУД».

## **VI. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников училища определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум) (Приложение №2 к коллективному договору).

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

Заработная плата работнику, как правило, выплачивается путем перечисления денежных средств на личный счет работника, либо на иной указанный работником в личном заявлении, счет в банке.

При выплате заработной платы работник в письменной форме извещается 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 основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, путем выдачи расчетного листка. Форма расчетного листка утверждается приказом ГБПОУ СК «СКУД», согласованным с профкомом.

Выдача расчетного листа осуществляется бухгалтерией училища в порядке, установленном локальными актами ГБПОУ СК «СКУД».

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда (приложение №2), и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда;
- компенсационные выплаты при наличии соответствующих оснований (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера);
- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии (при наличии)).

6.4. На преподавателей, и иных работников, выполняющих педагогическую работу (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в училище), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.5. Наполняемость учебных групп, установленная Федеральным государственным образовательным стандартом по соответствующей специальности, является предельной

нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.6. В случае переноса неиспользованных дней отпуска на иной срок по причине временной нетрудоспособности, либо отзыва из отпуска работника, при осуществленной выплате Работодателем отпускных, Работодатель вправе зачесть излишне выплаченные отпускные в счет будущих выплат Работнику. Зачет в данных случаях осуществляется с согласия работника на удержание из заработной платы излишне выплаченных отпускных. Зачет с согласия сотрудника может производиться на всю сумму долга по отпускным. Ограничение размера удержаний, предусмотренное ст. 138 ТК РФ в данном случае может не применяться.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 234 ТК РФ, в размере среднего заработка.

6.7.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с денежной компенсацией, размер которой определяется в соответствии со ст.236 ТК РФ.

6.7.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель училища.

## **VII. Гарантии и компенсации.**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оказывает материальную помощь работникам учреждения в соответствии с положением о выплате материальной помощи работникам ГБПОУ СК «СКУД» (приложение №5 к коллективному договору) с учетом мнения профкома.

7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами училища в образовательных целях.

7.3. Предоставляет работнику, имеющему ребенка, обучающегося в 1-4 классе в общеобразовательном учреждении, по его письменному заявлению один выходной день – 1 сентября («День знаний»), с сохранением средней заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

7.4. Стороны будут руководствоваться нормами и положениями, определенными в разделе XII ТК РФ, в иных федеральных законах и действующем законодательстве при регулировании труда:

- а) женщин, лиц с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264 ТК РФ);
- б) работников в возрасте до восемнадцати лет (ст.ст. 265-272 ТК РФ);
- в) руководителя организации и членов коллегиального, исполнительного органа организации (ст.ст. 273-281 ТК РФ);
- г) лиц, работающих по совместительству (ст.ст. 282-288 ТК РФ);
- д) работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев (ст.ст. 289-292 ТК РФ);
- е) работников, занятых на сезонных работах (ст.ст. 293-296 ТК РФ);
- ж) дистанционных работников (ст.ст. 312.1-312.9 ТК РФ);
- з) педагогических работников (ст.ст. 331-336 ТК РФ).

## **VIII. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников ГБПОУ СК «СКУД» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников и иными правами, предусмотренными ТК РФ.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, средства, определенные в плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующие цели.

8.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома. В состав комиссии по проведению специальной оценки труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками училища обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за ГБПОУ СК «СКУД».

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей («Список должностей работников ГБПОУ СК «СКУД» и нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты и смывающих и (или) обезвреживающих средств» (Приложение №4).

8.7. Обеспечивать приобретение средств индивидуальной защиты, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение за счет работодателя.

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать в училище комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников культуры РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ГБПОУ СК «СКУД». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

8.17. Обеспечить прохождение за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров и прививок работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.18. На основании письменного заявления работника, в день, согласованный с работодателем, освобождать от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, работников при прохождении ими диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

8.19. На основании письменного заявления работника, в дни, согласованные с работодателем, освобождать от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

8.20. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.21. Внедряет оборудование и технологические процессы, исключаящие неблагоприятное воздействие на работника.

8.22. Принимает меры по замене морально устаревшего и физически изношенного оборудования, угрожающего жизни и здоровью работников.

8.23. Участвует в реализации программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных ВИЧ-инфекцией.

8.24. Профком обязуется:

Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников училища;

Проводить работу по оздоровлению работников училища и их детей.

Совместно с работодателем проводит обучение работников по правовым и экономическим вопросам.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий коллективного договора (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работников, являющимися членами профсоюза, на основаниях предусмотренных п. 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников училища и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части первой ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме, не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации (профкому). Если такое решение работодателя может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При проведении аттестации, которая может служить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 части первой ст.81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации ГБПОУ СК «СКУД».

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

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на банковский счет, указанный первичной профсоюзной организацией, в дни выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается. Размер ежемесячного профсоюзного сбора равен 1% от заработной платы соответствующего работника.

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

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

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития ГБПОУ СК «СКУД».

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий училища по аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:  
расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);  
привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);  
разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);  
запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);  
очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);  
установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);  
применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);  
массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);  
установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);  
утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);  
создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);  
составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);  
размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);

определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **Х. Обязательства профкома.**

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работника, не являющихся членами профсоюза, в случаях, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют единовременные денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-трудовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Направлять работодателю, учредителю училища заявление о нарушении руководителем, руководителем структурного подразделения, его заместителем законов и иных нормативных актов законов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставлением работников отпусков и их оплаты.

10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников училища.

10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в училище.

10.13. Создает в ГБПОУ СК «СКУД» комиссию по работе с молодежью.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

11.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2022 года и действует по 31.12.2024 года.

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

11.9. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

11.10. В ГБПОУ СК «СКУД» обеспечивается регистрация работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролируется своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников. Обеспечивается контроль за своевременностью сдачи индивидуальных сведений согласно утвержденного графика.



**Приложение № 1 к коллективному договору.**

**Согласовано:**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБПОУ СК «СКУД»  
\_\_\_\_\_  
С.А. Продченко  
«19» февраля 2022 г.

**Утверждаю:**  
Директор ГБПОУ СК «СКУД»  
\_\_\_\_\_  
В.Н. Арзуманов  
«19» февраля 2022 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка для работников  
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения  
Ставропольского края «Ставропольского краевого училища дизайна» (техникум).**

**I. Общие положения.**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум) (далее – училище, ГБПОУ СК «СКУД») разработаны в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению производительности труда и эффективности общественного производства.

1.3. Вопросы, связанные с применением настоящих правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией училища, в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка – с учетом мнения профсоюзного комитета. Ответственность за соблюдение настоящих правил внутреннего трудового распорядка, их исполнение едины для всех членов трудового коллектива ГБПОУ СК «СКУД».

**II. Порядок приема и увольнения работников.**

2.1. При приеме на работу работников администрация ГБПОУ СК «СКУД» обязана руководствоваться трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с Работодателем (руководителем училища), заключенного в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя.

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.3. При приеме на работу администрация ГБПОУ СК «СКУД» обязана потребовать от поступающего на работу представление:

паспорта или иного документа, удостоверяющий личность;

трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности (в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

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

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

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

справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданной 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 ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справки 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.

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

При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым законодательством 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 Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.4. Условия трудового договора не могут противоречить трудовому законодательству РФ и иным нормативным актам, содержащим нормы трудового права

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

2.5. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников устанавливаются законодательством РФ, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами училища.

2.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный день начала работы, ГБПОУ СК «СКУД» вправе аннулировать заключенный с ним трудовой договор с письменным уведомлением последнего.

2.7. При заключении трудового договора работнику по соглашению между ним и администрацией училища в установленном законодательством РФ порядке может быть установлен испытательный срок. Порядок, сроки и иные условия проведения испытания при приеме на работу устанавливаются нормами ТК РФ.

2.8. При поступлении работника на работу администрация ГБПОУ СК «СКУД» обязана ознакомить работника:

с порученной работой, должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

ознакомить с настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором;

проинструктировать по охране труда, противопожарной безопасности и другим правилам по охране труда, действующим в училище.

2.9. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами трудовая книжка на работника не ведется).

2.10. 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 системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

2.11. В сведения о трудовой деятельности включается информация: о Работнике; о месте его работы; его трудовой функции; переводах Работника на другую постоянную работу; увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора; другая информация, предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом.

2.12. В случаях, установленных ТК РФ, 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 ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.13. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, 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 (skud-pyatigorsk@yandex.ru):

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

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

2.15. Рассмотрение вопроса о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.16. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением).

С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника администрация обязана выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

2.17. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с трудовым законодательством, сохранялось место работы (должность).

2.18. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ) у данного Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.19. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

### **3. Электронный документооборот в сфере трудовых отношений**

3.1. Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота в сфере трудовых отношений в ГБПОУ СК «СКУД» в соответствии со статьями 22.1 – 22.3 ТК РФ.

Электронный документооборот вводится на основании локального нормативного акта, который принимается Работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, и который должен содержать:

- сведения об информационной системе (информационных системах), с использованием которой Работодатель будет осуществлять электронный документооборот;
- порядок доступа к информационной системе Работодателя (при необходимости);
- перечень электронных документов и перечень категорий работников, в отношении которых осуществляется электронный документооборот;
- срок уведомления работников о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, а также сведения о дате введения электронного документооборота, устанавливаемой не ранее дня истечения срока указанного уведомления.

3.2. Порядок осуществления электронного документооборота утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

3.3. Работодатель уведомляет каждого работника о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота и праве работника дать согласие на указанное взаимодействие в сроки, установленные указанным локальным нормативным актом.

3.4. Переход на взаимодействие посредством электронного документооборота осуществляется с письменного согласия работника, за исключением случая, указанного в ч. 7 ст. 22.2 ТК РФ. Отсутствие согласия работника на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота признается отказом работника от такого взаимодействия. При этом за работником сохраняется право дать указанное согласие в последующем.

#### **4. Управление ГБПОУ СК «СКУД»**

4.1. Управление училищем осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и его Уставом и строится на принципах сочетания единоначалия и самоуправления.

4.2. Совет Училища и Педагогический совет направляют и координирует учебно-воспитательную и научно-методическую деятельность педагогического коллектива.

4.3. Непосредственное оперативное руководство училищем осуществляет его директор. В пределах своей компетенции он издает приказы и распоряжения, обязательные для всех работников и обучающихся.

Директор училища осуществляет управление училищем как сам непосредственно, так и через администрацию и педагогических работников училища.

В состав администрации училища, помимо директора, входят его заместители, главный бухгалтер.

#### **5. Основные обязанности Работодателя.**

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении училищем в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
  - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
- Администрация училища контролирует соблюдение работниками училища обязанностей, возложенных на них Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовой и производственной дисциплины.
- создает условия для повышения эффективности и качества образовательного процесса и путем внедрения новых технологий в области науки, педагогики, дизайна и дизайн-образования.
  - обеспечивает училище необходимым оборудованием, материалами, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем.
  - обеспечивает сохранность имущества училища.
  - несет ответственность за жизнь, здоровье обучающихся во время санкционированного пребывания их в училище и участия в мероприятиях, организуемых училищем.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
  - вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
  - поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
  - требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
  - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
  - принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- иные права в соответствии с трудовым законодательством.

Администрация училища имеет право на формирование трудового коллектива (персонала) училища, а также управление училищем и персоналом в пределах своих полномочий.

## **6. Основные права, обязанности, поощрения и взыскания, налагаемые на работников ГБПОУ СК «СКУД».**

### **6.1. Работники училища имеют право:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим ТК РФ, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- на участие в управлении училищем, в порядке определенном Уставом училища и иными локальными актами училища;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- иные права в соответствии с трудовым законодательством.

Педагогические работники училища имеют иные академические и трудовые права, меры социальной поддержки, установленные Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

#### 6.2. Работники училища обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать Устав училища, настоящие Правила и иные локальные нормативные акты училища, добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией.

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

- исполнять гражданские обязанности, установленные Конституцией и законодательными актами Российской Федерации, соблюдать нормы морали и нравственности, быть примером для обучающихся (подчиненных) уважать их личность и права.

- воздерживаться от действий, мешающим другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- содержать свое рабочее место, оборудование в чистоте, а также соблюдать чистоту на территории училища;

- вести себя достойно, соблюдать правила общественного порядка.
- соблюдать трудовую, технологическую и исполнительскую дисциплину, точно и своевременно выполнять приказы и распоряжения администрации училища, обеспечивать соблюдение дисциплины и порядка обучающимися, подчиненными.
- педагогические работники обязаны обеспечивать выполнение полностью, и в установленные учебным планом сроки, программы преподаваемых ими учебных дисциплин.
- соблюдать требования, правила, нормы и меры по безопасности и охране труда, по гигиене и производственной санитарии, по противопожарной охране, обеспечивать их соблюдения обучающимися.

Педагогические работники училища также обязаны:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 11) соблюдать устав училища, правила внутреннего трудового распорядка.

6.3. Руководящие и педагогические работники училища проходят аттестацию в порядке, установленном законодательством.

6.4. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий;
- отменять, удлинять, сокращать продолжительность занятий без согласования с администрацией училища.
- оставлять обучающихся во время занятий в учебных аудиториях одних, без педагогов.
- отвлекать коллег от выполнения их функциональных обязанностей.
- использовать антипедагогические методы воспитания, связанные с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося, антигуманные, а также опасные для жизни и здоровья обучающихся методы обучения.

6.5. В училище устанавливаются единые педагогические правила для педагогов:

- занятия начинаются и заканчиваются по звонку.
- каждая минута занятий используется для организации активной познавательной деятельности обучающихся.



- воспитание на занятиях осуществляются через содержание, организацию, методику учебных занятий, влияния личности педагога.

6.6. Посторонние лица могут присутствовать на занятиях только с разрешения директора, либо его заместителей.

6.7. За успехи в учебной, методической, научной и воспитательной работе и другой уставной деятельности училища для его работников устанавливаются различные моральные и материальные поощрения:

- благодарность;
- награждение почетной грамотой;
- представление к почетному званию.
- премирование.

6.8. За совершенные дисциплинарные проступки, то есть неисполнение, либо не надлежащее исполнение работников по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, применяются следующие виды взысканий:

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

## **7. Рабочее время и время отдыха.**

7.1. По общему правилу в Училище устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя. Общее количество рабочего времени в неделю и его особенности в зависимости от категории работников определяются ТК РФ.

Продолжительность рабочего дня при пятидневной рабочей неделе составляет 8 часов. Время начала и окончания рабочего дня - 09.00 ч. и 18.00 ч. соответственно. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью с 13.00 ч. до 14.00 ч., который в рабочее время не включается.

Для работников бухгалтерии (по должностям: главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, бухгалтер-кассир) рабочий день устанавливается с 8-30 до 17-00, перерыв для отдыха и питания продолжительностью с 13-00 до 13-30.

7.2. В училище устанавливается шестидневная учебная неделя.

7.3. Для работников по должностям: заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, заместитель директора по творческой и профориентационной работе, секретарь учебной части, лаборант, дворник, уборщик служебных помещений устанавливается шестидневная сорокачасовая рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье). Накануне выходного дня продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов. Режим работников с шестидневной рабочей неделей в пределах рабочего дня устанавливается графиком работы, который:

- утверждается директором и согласовывается с профсоюзным комитетом;
- предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания;
- объявляется работнику под роспись не позднее чем за 1 месяц до его введения в действие.

7.4. Для педагогических работников училища устанавливается шестидневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего времени педагогических работников училища определяется из расчета не более 36 часов в неделю.

Режим рабочего времени и отдыха педагогических работников в пределах рабочего дня устанавливается в соответствии с графиком учебного процесса, утвержденным расписанием учебных занятий и графиком работы для выполнения методической, научной и воспитательной работы, с учетом положений Приказа Минобрнауки России 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".

7.5. Продолжительность работы при сменном режиме, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности с учетом мнения профсоюзного комитета и с соблюдением установленной законодательством РФ продолжительности рабочего времени. Выходные дни сменным работникам устанавливаются по скользящему графику и отражаются в графике сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

7.6. Для работников по должности: сторож, вахтер, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным кварталу.

В иных случаях в случае введения в училище суммированного учета рабочего времени учетный период и другие условия такого режима работы определяются приказом директора с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников ГБПОУ СК «СКУД». Учетный период не может превышать одного календарного года. Суммированный учет рабочего времени вводится и отменяется приказом директора с соблюдением правил изменения существенных условий трудового договора, установленных законодательством РФ.

7.7. С учетом мнения профкома училища отдельным структурным подразделениям (отдельным должностям) приказом руководителя, либо трудовым договором училище может устанавливаться другое время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания. Для отдельных категорий Работников может устанавливаться работа по графику или в режиме гибкого рабочего времени. Режим гибкого рабочего времени устанавливается в соответствии с ч. 1 ст. 100, ст. 102 ТК РФ.

7.8. При внутреннем совместительстве продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. При внешнем совместительстве продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Режим рабочего времени при работе по совместительству в пределах рабочего дня устанавливается трудовым договором, либо графиком работы.

7.9. На работах, где по условиям выполнения трудовой функции невозможно установление перерыва для отдыха и питания, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

7.10. При необходимости выполнения отдельными категориями работников своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени для них может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом директора училища по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников ГБПОУ СК «СКУД».

7.11. Администрация училища обязана организовать учет явки на работу и с работы. Для исполнения данного пункта в училище ведется табель учета рабочего времени. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работодатель не допускает к работе на этот период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

7.12. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочной работы производится в исключительных случаях и с письменного согласия работника, в пределах, предусмотренных законодательством, и с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.13. Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения работодателя или его представителя. О всяком отсутствии на работе без разрешения, кроме случаев непреодолимой силы, работник обязан сообщать работодателю в течение 24 часов.

7.14. Запрещается отвлекать работников от выполнения непосредственных обязанностей, снимать с работы для участия в мероприятиях, не связанных с производственной деятельностью, кроме случаев, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами (в том числе локальными).

7.15. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

## **8. Особенности регулирования труда дистанционных работников.**

8.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

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

8.3. Взаимодействие с дистанционным работником, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя осуществляется путем обмена электронными документами, пересылаемыми по электронной почте, а также с помощью иных средств связи: телефонной, мобильной, интернет и т.д.

8.4. К электронным документам, в частности, относятся: скан-образы (фотокопии, скриншоты) распоряжений, уведомлений, требования Работодателя, заявления и извещения работника, планы выполнения работ, отчеты различных форм и видов, запросы и электронная переписка сторон и т. д.

8.5. Обмен электронными документами может осуществляться с использованием электронной подписи, информационных систем, либо посредством личной электронной почты Работника и официальной электронной почты Работодателя, системы мгновенного обмена текстовыми сообщениями «WhatsApp», группы «СКУД (Дистанционное обучение)» в социальной сети «ВКонтакте» или в иной форме, позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

8.6. При осуществлении взаимодействия дистанционного Работника и Работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в течение 1 дня.

8.7. Взаимодействие Работника и Работодателя осуществляется в рабочее время по графику работы Работника, установленным в трудовом договоре, дополнительном соглашении, посредством телефонной связи, электронной почты, системы мгновенного обмена текстовыми сообщениями «WhatsApp», программного обеспечения и сети Интернет.

8.8. Режим рабочего времени работников, временно переводимых на дистанционную работу, может быть изменен по соглашению сторон трудового договора.

8.9. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ст. 312.2 – 312.3 ТК РФ.

8.10. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника определяется в трудовом договоре с работником.

При временной дистанционной работе режим рабочего времени и отдыха устанавливается в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, либо локальным актом ГБПОУ СК «СКУД».

8.11. Режим рабочего времени педагогических работников при дистанционной работе определяется правилами внутреннего распорядка и в соответствии с учебным расписанием занятий.

8.12. Если иное не предусмотрено локальным нормативным актом ГБПОУ СК «СКУД», принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени устанавливается дистанционным Работником по своему усмотрению.

8.13. Работодатель в случае производственной необходимости может вызвать работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

8.14. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

8.15. Работник обязан быть доступным для Работодателя и иметь доступ в интернет и иные средства связи в течение рабочего времени, режим которого указан в трудовом договоре (дополнительном соглашении), в том числе:

- проверять содержимое электронной почты;
- оперативно рассматривать поступающие от работодателя электронные документы;
- направлять работодателю электронные ответы, электронные документы;
- осуществлять электронную переписку с Работодателем, сотрудниками работодателя;
- участвовать в совещаниях и заседаниях по видеоконференцсвязи;
- выполнять иные зависящие от работника действия, направленные на соблюдение порядка взаимодействия сторон.

8.16. В случае направления Работодателем дистанционного Работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166–168 ТК РФ.

8.17. Работодатель вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

8.18. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным ст.312.9 ТК РФ, внесение изменений в

трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, с оплатой этого времени в размере среднемесячного заработка.

8.19. Список работников, временно переводимых на дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в ст. 312.9 ТК РФ, утверждается распоряжением или приказом ГБПОУ СК «СКУД» по согласованию с первичной профсоюзной организацией ГБПОУ СК «СКУД».

8.20. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным ст. 312.8 ТК РФ.

## **9. Учебное время.**

9.1. Учебный год в училище начинается, как правило, с 1 сентября и заканчивается согласно учебному плану и графику учебного процесса по данной специальности (специализации).

В училище устанавливается шестидневная учебная неделя. Начало занятий – 9.00; окончание – 18.30;

9.2 Учебные занятия в училище проводятся по расписанию в соответствии с учебными планами, утвержденными в установленном порядке.

9.3. Учебное расписание составляется на текущий семестр и вывешивается не позднее, чем за 10 дней до начала соответствующего семестра.

9.4. Продолжительность академического часа устанавливается 45 мин. О начале и окончании учебного занятия преподаватели и студенты извещаются звонком. После начала занятий во всех учебных и прилегающих к ним помещениях должны быть обеспечены тишина и порядок. После окончания академического часа занятий устанавливается перерыв продолжительностью не менее 5 мин., с 12-00 до 12-30 для обучающихся устанавливается перерыв для отдыха и приема пищи.

9.5. Учебная нагрузка педагогическим работником устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ставропольского края и не должна превышать 1440 часов.

9.6. Расписание занятий составляется заместителем директора по учебной работе с учетом педагогической целесообразности и санитарно-гигиенических норм и правил и утверждается директором училища. Продолжительность учебной недели для обучающихся в училище определяется из расчета не более 36 часов в неделю.

9.7. Продолжительность рабочего дня педагогических работников училища определяется из расчета не более 36 часов в неделю.

9.8. Администрация училища привлекает педагогических работников к дежурству в соответствии с утвержденным директором училища графиком.

9.9. В каникулярное время педагогический персонал училища привлекается работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается руководителем училища.

## **10. Поощрения за успехи в работе.**

10.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в работе работодатель с учетом мнения профкома применяет следующие меры поощрения: объявление благодарности, награждение ценным подарком, почетной грамотой, выдача премии по основаниям, предусмотренным в Положении об оплате труда работников ГБПОУ СК «СКУД».

## **11. Трудовая дисциплина.**

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

11.2. Все работники ГБПОУ СК «СКУД» обязаны:

- подчиняться администрации училища, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые до их сведения в письменной форме;
- поддерживать чистоту на рабочем месте и на территории организации;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- независимо от должностного положения, все работники обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость;
- не уносить с места работы документы, имущество, предметы или материалы, принадлежащие училищу, без получения на то соответствующего разрешения;
- в целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний работники должны строго выполнять требования инструкции по охране труда, действующие в училище, а также законы и иные нормативные акты по охране труда;
- сообщать работодателю о любой ситуации, которая, по их мнению, создает угрозу жизни или здоровью;

Работникам запрещается приносить с собой или употреблять алкогольные напитки; приходить в училище или находиться в нем в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

11.3. Общие условия назначения, снятия и погашения, а также особенности применения дисциплинарных взысканий в отношении работников училища определяются Трудовым кодексом РФ.

11.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель затребует от работника письменное объяснение. Если по истечению 2 рабочих дней указанное разъяснение работников не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Отказ или уклонение работника от предоставления им письменного объяснения не является препятствием для применения меры дисциплинарного взыскания.

11.5. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного работником проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

11.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. В указанный срок не засчитывается время болезни работника, его пребывание в отпуске, а также время необходимое для учета мнения профкома. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня обнаружения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности, аудиторской проверки – позднее 2 лет со дня его совершения.

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

11.7. Приказ директора о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течении 3 рабочих дней, не считая времени отсутствия

работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с соответствующим приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

11.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, определенном законодательством.

11.9. Администрация ГБПОУ СК «СКУД» по собственной инициативе, по просьбе работника или по ходатайству профсоюзного комитета, может издать приказ о снятии дисциплинарного взыскания, до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания, если работник не допускал нового нарушения и проявил себя как добросовестный и хороший работник.

## Приложение №2 к коллективному договору

**Согласовано:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБПОУ СК «СКУД»

С.А. Продченко  
«19» Января 2022 г.

**Утверждаю:**

Директор ГБПОУ СК «СКУД»

В.Н. Арзуманов  
«19» Января 2022 г.

### **Положение**

### **об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)**

#### **I. Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум) (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края», Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству культуры Ставропольского края по виду экономической деятельности «Образование» (далее – Примерное положение).

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум) (далее – Училище, учреждение, ГБПОУ СК «СКУД») в пределах имеющихся средств на оплату труда работников определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

Оплата труда работников училища устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера, Примерного положения, рекомендаций Ставропольской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения профсоюзного комитета.

Заработная плата работников училища (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетных Учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в т.ч. повышающие коэффициенты к окладам (при наличии) устанавливаются директором училища по согласованию с профкомом с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности.



По должностям служащих – на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

работников образования – утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей – утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих", а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных уставом ГБПОУ СК «СКУД», и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общепрофессиональным должностям.

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, - в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

По должностям служащих размеры должностных окладов, по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются настоящим Положением, либо иным локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии или руководителя соответствующего структурного подразделения Училища, могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному ими времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Фонд оплаты труда работников училища формируется на календарный год, исходя из объема лимитов субсидий из бюджета Ставропольского края (далее – краевой) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Училища.

Аттестация педагогических работников училища осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации, Положением о формах и процедурах аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера работников ГБПОУ СК «СКУД» должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников училища, формируемых за счет всех источников.

## **II. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера**

Должностной оклад руководителя устанавливается министерством культуры Ставропольского края в зависимости от группы по оплате труда Учреждения,

определяемой по объемным показателям, согласно Примерного положения или до 5 размеров заработной платы работников основного персонала Учреждения.

Пределный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) учреждений устанавливается министерством культуры Ставропольского края в кратности от 1 до 5. Соотношение средней заработной платы руководителей, их заместителей и главного бухгалтера училища и средней заработной платы работников списочного состава учреждения рассчитывается за календарный год. Средняя заработная плата в учреждении рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за календарный год.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Училища устанавливается директором училища на 10-30% ниже оклада директора Училища. Конкретный размер должностного оклада устанавливается приказом по училищу.

При определении должностного оклада руководителей структурных подразделений Училища учитываются: группа по оплате труда, к которой отнесено Училище, определяемая в соответствии с Примерным положением;

С учетом условий труда руководителю, заместителям директора училища, главному бухгалтеру, при наличии оснований, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

Директору училища, заместителям директора, главному бухгалтеру могут быть установлены выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Училища и показателями деятельности соответствующего сотрудника.

Руководителю училища, заместителям директора, главному бухгалтеру Училища могут устанавливаться премиальные выплаты, предусмотренные разделом IX настоящего положения.

### **III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

1. Размеры окладов работников Училища устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ и составляют:

Должности, отнесенные к ПКГ: «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	10 000 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ: «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	10 100 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ: "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	9 500 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	10 000 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	11 210 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	12 210 рублей.

С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего положения, стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего положения.

Работникам, занимающим должности служащих, могут выплачиваться премии, предусмотренные разделом IX настоящего положения.

#### IV. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

4.1. Ставки заработной платы для педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПГК должностей педагогических работников и составляют:

<b>4-ый квалификационный уровень ПГК должностей педагогических работников:</b>	Оклад (тарифная ставка)
1. Педагогические работники по должности «преподаватель»:	
1.1. Высшая квалификационная категория (при наличии звания «Народный», либо ученой степени «доктор наук»)	8 641,00 руб.
1.2. Высшая квалификационная категория (при наличии ученой степени «кандидат наук», либо звания «Заслуженный»)	8 055,00 руб.
1.3. Высшая квалификационная категория	7 488,00 руб.
1.4. Первая квалификационная категория	6 963,00 руб.
1.5. Не имеющим квалификационной категории по должности «преподаватель» (без категории):	5 582,00 – 6 452,00 руб.:
<i>1.5.1. При наличии среднее профессионального образования:</i>	5 582,00 руб.
<i>1.5.2. При наличии среднего профессионального образования и обучении в образовательном учреждении высшего профессионального образования:</i>	5 780,00 руб.
<i>1.5.3. При наличии высшего профессионального образования:</i>	6 006,00 руб.
<i>1.5.4. При наличии ученой степени или ученого звания, либо при прохождении аттестации на соответствие занимаемой должности «преподаватель»,</i>	6 452,00 руб.
2. Педагогические работники по должностям «преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности»; «руководитель физического воспитания»	7 488,00 руб.
<b>3-ый квалификационный уровень ПГК должностей педагогических работников:</b>	
Педагогические работники по должностям « <u>мастер производственного обучения</u> », «методист»	7 033,00 руб.

4.2. Размер ставки заработной платы за норму педагогической работы устанавливается директором училища с учетом квалификации и качества выполняемой работы. Педагогическим работникам по должности «преподаватель» без квалификационной категории, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного вышеуказанными критериями отнесения должностей к должностному окладу, но обладающие достаточным практическим опытом и (или) выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, ведущим активную выставочную, творческую, научно-методическую работу, в порядке исключения, могут быть назначены должностной оклад, так же как и лицам имеющие соответствующее профессиональное образование.

4.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии Приказом Минобрнауки России 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"

4.4. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя их количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и другими конкретными условиями в Училище и устанавливает объем нагрузки учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4.5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в ГБПОУ СК «СКУД» его руководителем, определяется министерством культуры Ставропольского края, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – руководителем Училища.

С учетом условий труда работникам, занимающим педагогические должности, могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего положения, стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего положения.

Работникам, занимающим педагогические должности, могут выплачиваться премии, предусмотренные разделом IX настоящего положения.

## **V. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.**

Почасовая оплата труда педагогических работников Училища применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год, которые не считается совместительством;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

Руководитель училища, в пределах имеющихся средств, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях начального, среднего профессионального образования, общеобразовательных и дополнительного образования для одаренных детей	0,20	0,15	0,10

2.	Студенты	0,25	0,20	0,10
3.	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководителей работников и специалистов	0,30	0,25	0,15

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

0,25 – для профессоров, докторов наук;

0,20 – для доцентов, кандидатов наук;

0,10 – для лиц, не имеющих ученой степени.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда демонстрантов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы, устанавливаются в размере: 0,04 – для демонстраторов обнаженной натуры, 0,03 – для всех остальных демонстраторов пластических поз.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются из расчета рекомендуемого министерством культуры Ставропольского края минимального размера оклада общеотраслевой профессии рабочих.

В случае привлечения педагогических работников и иных специалистов, для ведения дополнительных образовательных программ (компьютерных курсов по изучению дизайн-программ, подготовительных курсов и т.д.), в рамках осуществления училищем платной образовательной деятельности, ставки почасовой оплаты труда устанавливаются по соглашению сторон трудового (гражданско-правового) договора, директором училища, за счет средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образования, культуры, методических и учебно-методических кабинетов и др.), привлекаемых для педагогической работы в Училище, а также участвующих в проведении учебных занятий, практик, мастер-классов, творческих встреч, государственной итоговой аттестации и т.д. размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно.

## **VI. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.**

Размеры окладов рабочих Училища, устанавливаются директором училища в зависимости от разряда выполняемых работ:

<b>«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>	
1 – 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 250 рублей;
<b>Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня</b>	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10 240 рубля;
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10 300 рубля;
<i>2 квалификационный уровень</i>	
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10 400 рублей;
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10 450 рублей;
<i>3 квалификационный уровень</i>	

8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10 600 рублей;
<i>4 квалификационный уровень</i>	
Выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ	11 000 рублей.

С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего положения.

В соответствии с настоящим положением работникам рабочих профессий Училища имеет право устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется директором по согласованию с профсоюзной организацией Училища в пределах лимитов субсидий из бюджета Ставропольского края на оплату труда работников Училища, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Училищем на оплату труда работников.

Рабочим могут устанавливаться премиальные выплаты, предусмотренные разделом IX настоящего положения.

## **VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

В соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

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

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Размер выплаты - 12% от оклада.

Училище принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по специальной оценке условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Педагогическим либо иным работникам училища, осуществляющим классное руководство (кураторство), устанавливается доплата за увеличение объема работы – ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 5 000 (пять тысяч) рублей за одну учебную группу обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования.

Работникам училища, осуществляющим педагогическую деятельность за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, могут производиться компенсационные выплаты: за заведование отделением, кабинетом, учебной мастерской и т.п. Размер указанной выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется приказом руководителя ГБПОУ СК «СКУД» по согласованию с профкомом, с учетом объема и (или) содержания работы.

Доплаты за расширение зоны обслуживания, доплата за увеличение объема работы за совмещение профессий (должностей) могут быть уменьшены или полностью отменены в случаях предусмотренных действующим законодательством, по соглашению сторон трудового договора, а так же при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки или при ухудшении качества работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 40% часовой ставки (оклада). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет:

одинарная дневная ставка сверх оклада (должностного оклада), ставка заработной платы (с учетом установленных работнику выплат стимулирующего и компенсационного характера) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом установленных работнику выплат стимулирующего и компенсационного характера), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарная часть оклада (должностного оклада), ставка заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом установленных работнику выплат стимулирующего и компенсационного характера) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) (с учетом установленных работнику выплат стимулирующего и компенсационного характера) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Работникам, заработная плата (без учета выплат компенсационного характера) которых меньше минимального размера оплаты труда (МРОТ), производится доплата до установленного минимального размера оплаты труда.

Работникам, заработная плата которых меньше величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленной в Ставропольском крае, производится доплата к заработной плате до величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленной в Ставропольском крае.

В соответствии с Указом Президента РФ от 25 ноября 2019 г. N 570 "О внесении изменения в Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 606 "О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации" и признании утратившими силу некоторых актов Президента Российской Федерации" за гражданами, состоящими в трудовых отношениях с Училищем, которым в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 30 мая 1994 г. N 1110 "О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан" ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей назначены ГБПОУ СК «СКУД» до 01.01.2020 г., сохраняют право на их получение до окончания установленных периодов выплаты.

Право на получение ежемесячных компенсационных выплат до окончания установленных периодов выплаты имеют также граждане, состоящие в трудовых отношениях с Училищем, перечисленные в абзаце третьем пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 30 мая 1994 г. N 1110, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, родившимся до 01.01.2020 г.

### **VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

Училищем, при наличии денежных средств, могут устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

Установление стимулирующей выплаты осуществляется на основании приказа директора по согласованию с профсоюзной организацией училища в пределах субсидий из бюджета Ставропольского края на оплату труда работников Училища, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Училищем на оплату труда работников.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам училища может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностного окладу), ставке заработной платы работника. Выплата устанавливается в пределах финансового года.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по следующим видам:

- выплата за интенсивность работы: данная выплата устанавливается за сложность и напряженность труда отдельных работников. Размер выплаты определяется директором по согласованию с профсоюзной организацией училища, в соответствии с Приложением №1 к настоящему положению.

- выплата за высокие результаты работы: порядок назначения и размер выплаты определяется директором по согласованию с профсоюзной организацией училища в



соответствии с Приложением №1 к настоящему положению.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, ученое звание, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Размер:

- 10% от оклада (ставки): за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома), либо за почетное звание «Заслуженный», либо за почетное звание Ставропольского края в сфере культуры и искусства;

- 20% от оклада (ставки) за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам в процентах от должностного оклада (тарифной ставки), без учета объема фактически занимаемой работником ставки, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, культуры (государственных или (и) муниципальных) в размере:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;

при выслуге лет свыше 5 лет – 15%

Работникам, оформленным как внутренние совместители, выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается по основной занимаемой должности.

В стаж работы в учреждениях образования, культуры (государственных или (и) муниципальных) включается:

1) время работы в Ставропольском краевом училище дизайна;

2) время работы в качестве педагогического работника, работника из числа учебно-вспомогательного персонала, работника административно-управленческого аппарата, специалиста, служащего в государственных (муниципальных) учреждениях культуры, государственных (муниципальных) образовательных организациях.

В случае установления работнику выплаты стимулирующего характера, предусмотренной настоящим разделом, в процентном отношении от должностного оклада (тарифной ставки), размер выплаты определяется без учета объема фактически занимаемой работником ставки.

## **IX. Порядок и условия премирования работников Училища**

В целях поощрения работников за выполненную работу в Училище, усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников Училища в улучшении результатов его работы могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

- премия по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, год);

- премия за качество выполняемых работ;

- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременная премия за высокие достижения в труде;

- единовременная премия в связи с юбилейными датами (со дня рождения работника, юбилейными датами училища);

- единовременная премия к профессиональному празднику.

Премирование осуществляется в соответствии с настоящим Положением, приказом директора училища по согласованию с профсоюзной организацией, при наличии экономии фонда оплаты труда, в пределах субсидий из бюджета Ставропольского края на оплату труда работников Училища, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Училищем на оплату труда работников:

заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно – директором;

руководителей структурных подразделений Училища, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора по представлению заместителей директора учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Училища - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений училища.

Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) производится на основе индивидуальной оценки качества труда каждого работника и его личного вклада в выполнение задач, стоящих перед училищем. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере, в пределах 200% должностного оклада (тарифной ставки). При назначении премии по итогам работы за определенный период используются показатели деятельности работников, определенные в Приложении №1 к настоящему Положению для назначения выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до двух должностных окладов (тарифных ставок), ставки заработной платы при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации,

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации; Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры;

Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до одного должностного оклада, ставки заработной платы при:

награждении наградами Ставропольского края;

Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в до 50 % должностного оклада, ставки заработной платы при:

награждении ведомственными наградами министерства культуры Ставропольского края;

Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии устанавливается с учетом степени важности и срочности соответствующих работ, а также индивидуальной оценки личного вклада работника в результат работ в пределах 200 % должностного оклада (тарифной ставки).

Единовременная премия за высокие достижения в труде может выплачиваться работникам за высокие достижения в области профессиональной деятельности, а именно: плодотворное участие с достижением высоких результатов в краевых, региональных, общероссийских, международных конкурсах профмастерства; плодотворное участие в экспериментальной, научно-методической или выставочной деятельности, получение отраслевых знаков отличия; подготовку победителей и дипломантов олимпиад, конкурсов, фестивалей, выставок и т.п. Размер премии устанавливается с учетом вида и уровня достижений в труде в пределах 200 % должностного оклада (тарифной ставки).

Единовременная премия к юбилейной дате со дня рождения работника (50,55,60 лет со дня рождения работника и далее каждые 5 лет) и премия к юбилейной дате училища выплачиваются одновременно, к наступлению юбилея и зависит от личного трудового вклада работника, а также стажа работы в училище. Размер премии до 200 % должностного оклада (тарифной ставки).

Единовременная премия к профессиональному празднику (День работника культуры, День учителя и т.д.) выплачивается одновременно и зависит от

индивидуальной оценки качества труда каждого работника и его личного вклада в выполнение задач, стоящих перед училищем, в размере до 200 % должностного оклада (тарифной ставки).

Размер единовременных премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Выплата единовременных премий осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда с учетом индивидуальной оценки качества труда каждого работника и его личного вклада в выполнение задач, стоящих перед училищем.

Премии, предусмотренные настоящим Примерным положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Размеры премий, предусмотренных настоящим Положением, могут в дальнейшем увеличиться исходя из наличия свободных финансовых средств до 200 % оклада за счет бюджетных средств и до 200% за счет средств от приносящей доход деятельности.

Условия, при которых работники не представляются к премированию:

- при наличии не снятого дисциплинарного взыскания;
- ухудшение качества работы по вине работника;
- невыполнение заданий и условий премирования, наличие упущений в работе, отмеченных приказом директора училища,
- нарушение требований техники безопасности;
- прогул без уважительной причины;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Работники не предоставляются к премированию за тот отчетный период, в котором они совершили вышеуказанные нарушения или проступок.

## **XI. Другие вопросы оплаты труда**

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор училища несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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 администрации училища о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор по согласованию с профсоюзной организацией училища на основании письменного заявления работника, в соответствии с Положением о выплате материальной помощи работникам ГБПОУ СК «СКУД» Коллективного договора ГБПОУ СК «СКУД».

По должностям работников, размеры окладов по которым не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора училища, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений образования» Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству культуры Ставропольского края по виду экономической деятельности «Образование».

## **XII. Заключительные положения**

1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Училище применительно к ПКГ и

квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

2. Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий из бюджета Ставропольского края, могут направляться Училищем на выплаты стимулирующего и (или) компенсационного характера.

3. Штатное расписание училища утверждается руководителем ГБПОУ СК «СКУД» по согласованию с министерством культуры Ставропольского края и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) училища.

**Порядок и показатели установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум).**

1.1. Настоящее Положение устанавливает стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум) (далее – Положение) определяет порядок установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за отчетный период (далее – выплата) сотрудникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум) (далее – училище).

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам училища устанавливаются по следующим видам:

- за интенсивность (сложность и напряженность труда);
- за высокие результаты работы;

1.2. Целью данного Положения является сохранение кадрового потенциала, обеспечение соответствия оплаты труда работников качеству и результатам труда, повышение материальной заинтересованности сотрудников училища в достижении высоких результатов труда, создание благоприятных условий для стабильного функционирования училища.

1.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы по виду «за высокие результаты работы» (далее – выплата за высокие результаты работы) сотрудникам училища устанавливаются комиссией по установлению выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (далее – комиссия).

1.4. Выплаты за высокие результаты работы назначаются на основании анализа показателей деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности труда работников, установленными настоящим Положением.

1.5. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с профсоюзной организацией училища, в пределах субсидий из бюджета Ставропольского края на оплату труда, а так же средств полученных от приносящей доход деятельности, безвозмездных поступлений, направленных училищем на оплату труда работников. Выплата устанавливается в пределах текущего финансового года.

1.6. При наличии у работника дисциплинарного взыскания, вынесенного в установленном порядке и не снятого в отчетном периоде, а так же при невыполнении работником, в пределах текущего финансового года, критериев оценки, указанных в настоящем Положении, работник может быть лишен до 100% выплаты, по решению и на срок установленный комиссией и (или) руководителем училища по согласованию с профкомом.

1.7. Как правило, выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаются ежеквартально. Для педагогических работников училища по должностям «преподаватель», «преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности», «руководитель физического воспитания», «мастер производственного обучения» выплата за высокие результаты работы устанавливается, как правило, ежемесячно.

Допускается установление выплат на срок до одного года в пределах финансового года (01 января – 31 декабря).

1.8. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств бюджета, руководитель училища имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо пересмотреть их размеры по согласованию с профсоюзной организацией училища.

1.9. Размер выплаты может пересматриваться при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ.

## **2. Организация и деятельность комиссии по рассмотрению установления стимулирующих выплат.**

2.1. Комиссия по рассмотрению установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (далее – комиссия) является постоянно действующим коллегиальным органом.

Состав комиссии утверждается приказом ГБПОУ СК «СКУД».

2.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными документами и локальными актами училища, в том числе настоящим Порядком.

2.3. Заседания комиссии проводятся для оценки выполнения работниками показателей деятельности работников на основании критериев оценки эффективности труда работников, установленных настоящим Порядком и назначения выплаты в рамках финансового года. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует более половины членов комиссии. В случае необходимости могут проводиться внеочередные заседания комиссии.

2.4. Решения комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины от числа присутствующих членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

2.5. В случае возникновения трудового спора по стимулирующей выплатам сотрудник училища имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.6. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников училища, либо проводить собеседования в целях уточнения необходимых данных.

## **3. Общий порядок назначения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по виду «за высокие результаты работы»**

3.1. Стимулирующая выплата за высокие результаты работы производится ежемесячно. Выплата назначается в пределах текущего финансового года, как правило, на календарный квартал. Для педагогических работников училища по должностям «преподаватель», «преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности», «руководитель физического воспитания», «мастер производственного обучения» выплата устанавливается, как правило, ежемесячно.

3.2. Оценка эффективности труда работников в соответствии с установленными критериями, как правило, производится по результатам работы за календарный квартал (для педагогических работников – за календарный месяц). При необходимости может созываться внеочередное заседание комиссии.

Допускается установление выплаты за высокие результаты работы на основании оценки эффективности труда работника за истекший месяц работы принятого сотрудника. В данном случае выплата устанавливается на основании служебной записки непосредственного руководителя соответствующего работника, по истечении месяца со дня приема на работу.

В исключительных случаях, в случае наличия денежных средств, в целях материального стимулирования труда, комиссия может назначить выплату работникам, принятым в училище после подсчета показателей и не имеющим показателей работы в училище за истекший период, с учетом уровня образования и квалификации, по рекомендации непосредственного руководителя работника и собеседования комиссии с ним.

3.3. Выплата за высокие результаты работы работникам училища может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностного окладу), ставке заработной платы работника. Для педагогических работников училища по должностям «преподаватель», «преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности», «руководитель физического воспитания», «мастер производственного обучения» выплата устанавливается в абсолютном значении.

3.4. Размер выплаты устанавливается дифференцированно в соответствии с личным вкладом работника в задачи, стоящие перед училищем и выполнением показателей деятельности на основании критериев оценки эффективности труда работников, установленных настоящим Порядком, приказом директора по согласованию с профкомом училища, в пределах текущего финансового года.

3.5. Предельный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, установленные настоящим Порядком, определяется от должностного оклада (тарифной ставки) без учета объема фактически занимаемой работником ставки.

При выполнении работы на условиях неполного рабочего времени, выполнение работы в рамках совместительства (совмещения) размеры выплаты, установленные настоящим Порядком, по решению руководителя училища могут быть снижены пропорционально занимаемой работником ставки (рабочему времени).

#### **4. Критерии оценки эффективности труда работников и назначения выплаты за высокие результаты работы руководящих работников и работников, относящихся к основному персоналу.**

##### **4.1. Критерии оценки эффективности труда работников по должности «заместитель директора», «главный бухгалтер» и порядок установления выплаты**

###### **4.1.1. «Заместитель директора по учебной работе»**

<b>1. Уровень подготовки студентов и результативность учебной работы:</b>	
Качественное выполнение плана работы	0-10 баллов
Стабильная качественная успеваемость (не менее 50%)	0-5 баллов
Стабильная абсолютная успеваемость (не менее 90%)	0-5 баллов
Выпуск студентов (количество студентов получивших дипломы о СПО к общему количеству принятых на обучение в соответствующем году)	0-5 баллов
Стабильность среднегодового контингента учащихся (% отсева учащихся)	0-10 баллов
Эффективная работа по оценке качества образовательного процесса и внутриучилищному контролю, наличие мониторинга успеваемости и достижений студентов;	0-10 баллов
Ведение необходимой документации, своевременное предоставление учетно-отчетной, учебной, учебно-методической документации	0-10 баллов
Наличие системы индивидуальной внеурочной работы со слабоуспевающими и отстающими учащимися (консультации, дополнительные занятия и др.)	0-5 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 60 баллов</i>	
<b>2. Профорientационная работа</b>	
активное участие в профорientационных мероприятиях, проводимых училищем, публикации, информационные сообщения, выступления и интервью в СМИ профорientационной направленности	0-5 баллов
проведение выездной профорientационной работы в ДХШ, ДШИ, школах края	0-5 баллов
Выполнение плана набора абитуриентов	0-10 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 20 баллов</i>	
<b>3. Общие критерии оценки</b>	

Отсутствие претензий (рекламаций) участников образовательного процесса, признанных обоснованными	0-5 баллов
Исполнительская дисциплина	0-5 баллов
Отсутствие замечаний и нарушений законодательства со стороны контролирурующих органов	0-5 баллов
Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение в аспирантуре, докторантуре, самообразование	0-5 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 20 баллов</i>	

#### 4.1.2. «Заместитель директора по учебно-методической работе», «заместитель директора по методической работе»

<b>1. Результативность учебно-методической работы:</b>	
Качественное выполнение плана работы	0-10 баллов
Высокое качество методической помощи педагогическим работникам в их практической деятельности и в аттестации.	0-5 баллов
Уровень владения педагогами современными технологиями обучения (использование современных мультимедийных средств в учебном процессе).	0-5 баллов
Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе городских методических объединений, участие педагогических работников в конференциях, семинарах, круглых столах, наличие публикаций в различных изданиях	0-5 баллов
Результативная деятельность по методическому обеспечению учебного процесса (наличие и качество УМК по дисциплинам, контрольно-измерительных материалов и контрольно-оценочных средств, методических пособий и др.)	0-10 баллов
Доля преподавателей с высшей квалификационной категорией, учеными степенями и званиями (не менее установленной в гос. задании на соответствующий год)	0-5 баллов
Эффективная работа по оценке качества образовательного процесса и внутриучилищному контролю	0-10 баллов
Ведение необходимой документации, своевременное предоставление учетно-отчетной, методической, учебно-методической документации	0-10 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 60 баллов</i>	
<b>2. Профориентационная работа</b>	
активное участие в профориентационных мероприятиях, проводимых училищем, публикации, информационные сообщения, выступления и интервью в СМИ профориентационной направленности	0-5 баллов
проведение выездной профориентационной работы в ДХШ, ДШИ, школах края	0-5 баллов
Выполнение плана набора абитуриентов	0-10 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 20 баллов</i>	
<b>3. Общие критерии оценки</b>	
Отсутствие претензий (рекламаций) участников образовательного процесса, признанных обоснованными	0-5 баллов
Исполнительская дисциплина	0-5 баллов
Отсутствие замечаний и нарушений законодательства со стороны контролирующих органов	0-5 баллов
Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение в аспирантуре, докторантуре	0-5 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 20 баллов</i>	

#### 4.1.3. «Заместитель директора по воспитательной работе»

<b>1. Результативность воспитательной работы:</b>	
Качественное выполнение плана работы	0-10 баллов
Эффективная работа по сохранению контингента обучающихся, качественная работа по профилактике пропусков занятий без уважительных причин и уровня успеваемости	0-10 баллов



Создание комфортных психологических условий обучения. Качественная работа по организации и проведению мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся.	0-5 баллов
Эффективность организации различных форм внеклассной и внеучилищной работы.	0-5 баллов
Эффективная работа по ведению специального педагогического учета. Отсутствие и позитивная динамика в сторону уменьшения правонарушений и нарушений общественного порядка, негативных проявлений в подростковой среде.	0-5 баллов
Организация и проведение мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников иных мероприятий, в т.ч. по гражданскому и патриотическому воспитанию, по профилактике правонарушений, вредных привычек и т.п.	0-5 баллов
Эффективная работа по оценке качества образовательного процесса и внутриучилищному контролю	0-10 баллов
Ведение необходимой документации, своевременное предоставление учетно-отчетной, воспитательной, учебно-воспитательной документации	0-10 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 60 баллов</i>	
<b>2. Профорientационная работа</b>	
активное участие в профорientационных мероприятиях, проводимых училищем, публикации, информационные сообщения, выступления и интервью в СМИ профорientационной направленности	0-5 баллов
проведение выездной профорientационной работы в ДХШ, ДШИ, школах края	0-5 баллов
Выполнение плана набора абитуриентов	0-10 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 20 баллов</i>	
<b>3. Общие критерии оценки</b>	
Отсутствие претензий (рекламаций) участников образовательного процесса, признанных обоснованными	0-5 баллов
Исполнительская дисциплина	0-5 баллов
Отсутствие замечаний и нарушений законодательства со стороны контролирующих органов	0-5 баллов
Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение в аспирантуре, докторантуре, самообразование	0-5 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 20 баллов</i>	

#### 4.1.4. Заместитель директора по творческой и профорientационной работе»

<b>1. Результативность работы:</b>	
Качественное выполнение плана работы	0-5 баллов
Качественное проведение творческих, профорientационных и рекламных мероприятий	0-5 баллов
Выполнение контрольных цифр приема и плана по приему студентов, обучающихся на договорной основе.	0-20 баллов
Обеспечение набора учащихся и слушателей для обучения по дополнительным образовательным программам, качество реализации дополнительных образовательных программ, результативность творческой работы	0-35 баллов
Эффективная работа по оценке качества образовательного процесса и внутриучилищному контролю	0-5 баллов
Организация работы с социальными партнерами (социальные службы занятости, предприятия, организации и т.д.) и населением	0-5 баллов
Ведение необходимой документации, своевременное предоставление учетно-отчетной документации	0-5 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 80 баллов</i>	
<b>3. Общие критерии оценки</b>	

Отсутствие претензий (рекламаций) участников образовательного процесса, признанных обоснованными	0-5 баллов
Исполнительская дисциплина	0-5 баллов
Отсутствие замечаний и нарушений законодательства со стороны контролирурующих органов	0-5 баллов
Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение в аспирантуре, докторантуре	0-5 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 20 баллов</i>	

#### **4.1.5. «Заместитель директора по административно-хозяйственной части»**

<b>1. Результативность работы:</b>	
Качественное выполнение плана работы	0-10 баллов
Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0-10 баллов
Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	0-10 баллов
Своевременная подготовка учреждения к осенне – зимнему периоду	0-10 баллов
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работой училища, обеспечение качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории училища	0-10 баллов
Организация работы по созданию эстетического вида учреждения: (обеспечение очистки от снега территории, крыши, подъездных путей, оформление здания и территории к праздникам, уборка мусора, и т.п)	0-5 баллов
Высокое качество выполнения требования охраны труда в училище, разработка необходимой документации по охране труда работников училища	0-5 баллов
Обеспечение безопасной эксплуатации ОПО в соответствии с требованиями законодательства	0-5 баллов
Отсутствие травматизма	0-5 баллов
Надлежащий контроль за исполнением должностных обязанностей сотрудников, находящихся в непосредственном подчинении	0-5 баллов
Ведение необходимой документации, своевременное предоставление учетно-отчетной документации	0-5 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 80 баллов</i>	
<b>3. Общие критерии оценки</b>	
Отсутствие претензий (рекламаций) на действия работника, признанных обоснованными	0-5 баллов
Исполнительская дисциплина	0-5 баллов
Содержание оборудования учебных аудиторий и мастерских, используемых в образовательном процессе, иного вверенного имущества училища в надлежащем состоянии	0-5 баллов
Отсутствие замечаний и нарушений законодательства со стороны контролирующих органов	0-5 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 20 баллов</i>	

#### **4.1.6. «Главный бухгалтер»:**

<b>1. Результативность работы:</b>	
Обеспечение качественной организации бухгалтерского учета хозяйственно-финансовой деятельности, контроля за рациональным использованием материальных и финансовых ресурсов, сохранностью собственности учреждения	0-10 баллов
Обеспечение целевого использования бюджетных субсидий, средств от приносящей доход деятельности, безвозмездных поступлений	0-15 баллов
Разработка необходимой финансово-хозяйственной документации	0-10 баллов
соблюдения сроков и порядка предоставления Плана финансово-хозяйственной деятельности (далее – ПФХД), а также сроков и порядка внесения изменений в ПФХД – 10 баллов за весь год.	0-10 баллов
выполнение плановых показателей за год, в т.ч. плана платных услуг, согласно	0-5 баллов

ПФХД	
Своевременное и качественное представление отчетности	0-10 баллов
Соблюдение сроков расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей, работ и услуг	0-5 баллов
Освоение доведенных бюджетных субсидий и средств от приносящей доход деятельности за предыдущий год	0-5 баллов
Проведение инвентаризаций, отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации нефинансовых активов	0-5 баллов
Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	0-5 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 80 баллов</i>	
<b>3. Общие критерии оценки</b>	
Отсутствие претензий (рекламаций) на деятельности работника, признанных обоснованными	0-5 баллов
Исполнительская дисциплина	0-5 баллов
Содержание оборудования учебных аудиторий и мастерских, используемых в образовательном процессе, иного вверенного имущества училища в надлежащем состоянии	0-5 баллов
Отсутствие замечаний и нарушений законодательства со стороны контролирующих органов	0-5 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 20 баллов</i>	

#### **4.1.7. Порядок назначения выплаты за высокие результаты работы работникам по должности «заместитель директора», «главный бухгалтер»**

При выполнении работником всех показателей деятельности (критериев оценки эффективности), соответствующей сумме баллов равной 95-100 баллов выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 95 до 100% должностного оклада, при начислении более низкой суммы баллов, размер выплаты снижается в следующих пропорциях:

- при выполнении показателей соответствующих сумме баллов 90-94, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 90 до 95 % должностного оклада;
- при выполнении показателей соответствующих сумме баллов 85-89, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 85 до 90 % должностного оклада;
- при выполнении показателей соответствующих сумме баллов 80-84, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 80 до 85 % от должностного оклада;
- при выполнении показателей соответствующих сумме баллов 75-79, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 75 до 80 % должностного оклада;
- при выполнении показателей соответствующих сумме баллов 70-74, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 70 до 75 % должностного оклада;
- при выполнении показателей соответствующих сумме баллов 65-69, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 65 до 70 % должностного оклада;
- при выполнении показателей соответствующих сумме баллов 60-64, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 60 до 65 % должностного оклада;
- при выполнении показателей соответствующих сумме баллов 55-59, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 50 до 60 % должностного оклада;

При выполнении показателей соответствующих сумме баллов менее 55 баллов выплата за высокие результаты работы не назначается.

**4.2. Критерии оценки эффективности труда работников по должностям «преподаватель», «преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности», «руководитель физического воспитания», «мастер производственного обучения» и порядок назначения выплаты**

1	Своевременное предоставление учетно-отчетной, учебной, учебно-методической документации, документации по воспитательной работе	0-8 баллов
2	Качественное ведение необходимой учебной, учебно-методической, воспитательной документации	0-8 баллов
3	Организация и проведение мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников иных мероприятий по гражданскому и патриотическому воспитанию, по профилактике правонарушений, вредных привычек и т.п.	0-5 баллов
4	Участие в конференциях, семинарах, круглых столах, конкурсах, выставках и фестивалях профмастерства, наличие публикаций в различных изданиях, распространение педагогического опыта	0-5 баллов
5	Отсутствие претензий (рекламаций) участников образовательного процесса, признанных обоснованными, исполнительская дисциплина	0-4 балла
6	Классное руководство учебной группой (за одну учебную группу)	10 баллов
7	Работа в цикловой комиссией в качестве председателя цикловой комиссии	40 баллов
8	Работа в цикловой комиссией в качестве заместителя председателя цикловой комиссии или секретаря цикловой комиссии	20 баллов
9	Проверка письменных работ	20 баллов

Размер выплаты за высокие результаты работы определяется приказом ГБПОУ СК «СКУД» по итогам работы за месяц, исходя из достижения работниками результатов в соответствии с установленными критериями оценки эффективности труда.

Для установления выплаты заместитель директора по учебной работе, либо лицо его заменяющее, ежемесячно, в срок до 21 числа текущего месяца, передает в комиссию оценочные листы на каждого педагогического работника, содержащие фактические показатели оценки эффективности труда работников по соответствующим должностям. Выплата за высокие результаты работы для работников по указанным должностям определяется как произведение базовой стоимости одного балла умноженное на количество баллов, набранных соответствующим педагогическим работником в соответствии с установленными критериями оценки эффективности. Базовая стоимость балла определяется в сумме 130,00 рублей. После назначения выплаты оценочные листы возвращаются заместителю директора по учебной работе, либо лицу его заменяющему, для хранения.

Работники, ведущие педагогическую нагрузку (преподавательскую работу), осуществляющее классное руководство в ГБПОУ СК «СКУД» помимо основной работы в училище, имеют право претендовать на назначение выплаты за высокие результаты работы, как по критериям эффективности, установленным для основной должности, так и по соответствующим критериям эффективности, установленным настоящим пунктом.

**4.3. Критерии оценки эффективности труда работников по должностям «методист», «заведующий библиотекой», «секретарь учебной части», «лаборант» и порядок назначения выплаты**

**4.3.1 «Методист»**

<b>1. Результативность учебно-методической работы:</b>	
Качественное выполнение плана работы	0-10 баллов
Эффективная организация работы по оказанию консультативной и практической помощи педагогам по соответствующим направлениям деятельности	0-5 баллов

Уровень владения педагогами современными технологиями обучения (использование современных мультимедийных средств в учебном процессе).	0-5 баллов
Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе городских методических объединений, участие педагогических работников в конференциях, семинарах, круглых столах, наличие публикаций в различных изданиях	0-5 баллов
Результативная деятельность по методическому обеспечению учебного процесса (наличие и качество УМК по дисциплинам, контрольно-измерительных материалов и контрольно-оценочных средств, методических пособий и др.)	0-10 баллов
Качественная работа по реализации ФГОС нового поколения	0-10 баллов
Развитие методической деятельности педагогов	0-10 баллов
Разработка в течение отчетного периода методических пособий (рекомендации), положений и т.п. для внутреннего пользования	0-5 баллов
Ведение необходимой документации, своевременное предоставление учетно-отчетной, методической, учебно-методической документации	0-10 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 70 баллов</i>	
<b>2. Профориентационная работа</b>	
активное участие в профориентационных мероприятиях, проводимых училищем, публикации, информационные сообщения, выступления и интервью в СМИ профориентационной направленности	0-5 баллов
проведение выездной профориентационной работы в ДХШ, ДШИ, школах края	0-5 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 10 баллов</i>	
<b>3. Общие критерии оценки</b>	
Отсутствие претензий (рекламаций) участников образовательного процесса, признанных обоснованными	0-5 баллов
Исполнительская дисциплина	0-5 баллов
Отсутствие замечаний и нарушений законодательства со стороны контролирующих органов	0-5 баллов
Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение в аспирантуре, докторантуре	0-5 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 20 баллов</i>	

#### 4.3.2. Заведующий библиотекой

<b>1. Результативность работы:</b>	
Качественное выполнение плана работы	0-10 баллов
своевременность и высокое качество оформления учетно-отчетной документации	0-10 баллов
проведение библиотечно-библиографических занятий со студентами	0-5 баллов
работы по поддержанию в надлежащем состоянии книжного фонда училища	0-10 баллов
высокая читательскую активность обучающихся	0-10 баллов
пропаганду чтения как формы культурного досуга в т.ч. путем оформления тематических выставок	0-10 баллов
планирование комплектования библиотечного фонда	0-10 баллов
Помощь в реализации творческих проектов со студентами	0-5 баллов
Подготовка материалов с применением ИКТ	0-5 баллов
Активное участие в профориентационных мероприятиях, проводимых училищем, публикации, информационные сообщения, выступления и интервью в СМИ профориентационной направленности	0-5 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 80 баллов</i>	
<b>2. Общие критерии оценки</b>	
Отсутствие претензий (рекламаций) участников образовательного процесса, признанных обоснованными	0-5 баллов
Исполнительская дисциплина	0-5 баллов
Отсутствие замечаний и нарушений законодательства со стороны контролирующих органов	0-5 баллов
Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение в	0-5 баллов

аспирантуре, докторантуре	
<i>Совокупная значимость всех критериев по первому разделу – 20 баллов</i>	

### 4.3.3. «Лаборант»

<b>1. Результативность работы:</b>	
Своевременность подготовки отчетов, учетно-отчетной документации	0-10 баллов
обеспечения сохранности методического и гипсового фонда, вверенных материальных ценностей	0-10 баллов
Качественная и своевременная работа по учету и систематизации художественных и творческих работ, курсовых и дипломных работ методического фонда	0-10 баллов
Качественная и своевременная работа по учету и систематизации гипсового и натюрмортного фонда,	0-10 баллов
Оперативность и качество выполнения заявок, поручений	0-10 баллов
Помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса	0-5 баллов
Качественная подготовка в соответствии с учебным планом и расписанием занятий необходимого оборудования (приборов, пособий, документации) к занятиям, организация ремонта наглядных пособий	0-10 баллов
Использование информационных технологий в ведении учета, создание баз данных	0-10 баллов
Активное участие в профориентационных мероприятиях, проводимых училищем, публикации, информационные сообщения, выступления и интервью в СМИ профориентационной направленности	0-5 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 80 баллов</i>	
<b>3. Общие критерии оценки</b>	
Отсутствие претензий (рекламаций) на действия работника, признанных обоснованными	0-5 баллов
Исполнительская дисциплина	0-5 баллов
Содержание оборудования учебных аудиторий и мастерских, используемых в образовательном процессе, иного вверенного имущества училища в надлежащем состоянии	0-5 баллов
Отсутствие замечаний и нарушений законодательства со стороны контролирующих органов	0-5 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 20 баллов</i>	

### 4.3.4. «Секретарь учебной части»

<b>1. Результативность работы:</b>	
Своевременное и качественное ведение документации учебной части.	0-20 баллов
Своевременность подготовки отчетов, учетно-отчетной документации	0-10 баллов
Качественная и своевременная работа по документальному отражению движения контингента обучающихся	0-10 баллов
Своевременное доведение приказов и распоряжений директора по сведениям участников образовательного процесса	0-10 баллов
Качественная и своевременная коррекция расписания занятий, оповещение преподавателей и студентов об изменениях в расписании.	0-5 баллов
Помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса	0-5 баллов
Своевременное и качественное формирование дел учащихся, обеспечение их сохранности и сдача в архив	0-10 баллов
Использование информационных технологий в ведении учета, создание баз данных	0-5 баллов
Активное участие в профориентационных мероприятиях, проводимых училищем, публикации, информационные сообщения, выступления и интервью в СМИ профориентационной направленности	0-5 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 80 баллов</i>	

<b>3. Общие критерии оценки</b>	
Отсутствие претензий (рекламаций) на действия работника, признанных обоснованными	0-5 баллов
Исполнительская дисциплина	0-5 баллов
Содержание оборудования учебных аудиторий и мастерских, используемых в образовательном процессе, иного вверенного имущества училища в надлежащем состоянии	0-5 баллов
Отсутствие замечаний и нарушений законодательства со стороны контролирующих органов	0-5 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 20 баллов</i>	

#### **4.3.5. Порядок назначения выплаты по должности «методист»**

При выполнении работником всех показателей деятельности (критериев оценки эффективности), соответствующей сумме баллов равной 95-100 баллов, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 100 до 110% должностного оклада, при начислении более низкой суммы баллов, размер выплаты снижается в следующих пропорциях:

- при выполнении показателей соответствующих сумме баллов 85-95, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 90 до 100 % от тарифной ставки (должностного оклада);
- при выполнении показателей соответствующих сумме баллов 75-85, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 80 до 90 % от тарифной ставки (должностного оклада);
- при выполнении показателей соответствующих сумме баллов 65-75, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 70 до 80 % от тарифной ставки (должностного оклада);
- при выполнении показателей соответствующих сумме баллов 55-65, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 60 до 70 % от тарифной ставки (должностного оклада);

При выполнении показателей соответствующих сумме баллов менее 55 баллов выплата за высокие результаты работы не назначается.

#### **4.3.6. Порядок назначения выплаты по должностям «заведующий библиотекой», «лаборант», «секретарь учебной части»**

При выполнении работником всех показателей деятельности (критериев оценки эффективности), соответствующей сумме баллов равной 95-100 баллов, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 80 до 90% должностного оклада, при начислении более низкой суммы баллов, размер выплаты снижается в следующих пропорциях:

- при выполнении показателей соответствующих сумме баллов 85-95, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 75 до 80 % от тарифной ставки (должностного оклада);
- при выполнении показателей соответствующих сумме баллов 75-85, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 70 до 75 % от тарифной ставки (должностного оклада);
- при выполнении показателей соответствующих сумме баллов 65-75, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 65 до 70 % от тарифной ставки (должностного оклада);
- при выполнении показателей соответствующих сумме баллов 55-65, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 55 до 65 % от тарифной ставки (должностного оклада);

При выполнении показателей соответствующих сумме баллов менее 55 баллов выплата за высокие результаты работы не назначается.».

## **5. Критерии оценки эффективности труда работников и порядок назначения выплаты за высокие результаты работы иных работников**

**1. Критерии оценки эффективности труда работников по должностям:** «уборщик служебных помещений (уборщица)», «дворник», «сторож», «вахтер», «слесарь-электрик», «сантехник», «оператор котельной»:

**1.1. Уборщик служебных помещений (уборщица):**

- проведение генеральных уборок – 10 баллов;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений – 40 баллов;
- исполнительская дисциплина – 10 баллов;
- оперативность и качество выполнения заявок, поручений – 30 баллов.
- содержание вверенного имущества училища в надлежащем состоянии – 10 баллов.

**1.2. Дворник:**

- проведение генеральных уборок территории – 10 баллов;
- содержание территории в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории – 30 баллов;
- посезонная очистка закрепленной территории от листьев и снега, летний полив газонов, клумб, обрезка кустарников и деревьев – 20 баллов
- исполнительская дисциплина – 10 баллов;
- оперативность и качество выполнения заявок, поручений – 20 баллов.
- содержание вверенного имущества училища в надлежащем состоянии – 10 баллов.

**1.3. Сторож (вахтер):**

- обеспечение сохранности имущества училища – 30 баллов;
- качественное обеспечение «пропускного режима» - 30 баллов;
- содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПин – 10 баллов;
- исполнительская дисциплина – 10 баллов;
- выполнение мероприятий по обеспечению безопасности работников и обучающихся – 20 баллов

**1.4. Слесарь-электрик, сантехник:**

- обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения училища – 20 баллов;
- отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине сантехника, слесаря-электрика – 10 баллов;
- выполнение требований охраны труда и техники безопасности – 10 баллов;
- исполнительская дисциплина – 10 баллов;
- оперативность и качество выполнения заявок, поручений – 20 баллов.
- содержание вверенного имущества училища в надлежащем состоянии – 10 баллов.
- отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики электрической, водопроводной, канализационной сети – 20 баллов

**1.5. Оператор котельной:**

- обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы котельной училища – 30 баллов;
- отсутствие замечаний на обеспечение температурного режима помещений – 10 баллов;
- выполнение требований охраны труда и техники безопасности – 10 баллов
- выполнение требований документации системы управления промышленной безопасности училища – 20 баллов;
- обеспечение безопасной эксплуатации сети газопотребления – 15 баллов
- содержание вверенного имущества училища в надлежащем состоянии – 5 баллов.



- отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики работы котельной – 5 баллов
- соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей – 5 баллов

**2. Критерии оценки эффективности труда работников по должностям: «водитель»:**

- исполнительская дисциплина – 10 баллов;
- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта – 20 баллов
- обеспечение безопасной перевозки пассажиров – 30 баллов
- отсутствие ДТП, замечаний – 40 баллов

**3. Критерии оценки эффективности труда работников по должностям: «заведующий хозяйством»:**

- исполнительская дисциплина, – 10 баллов
- качественное выполнение плана работы – 5 баллов за весь год;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работой училища, обеспечение качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории училища - 20 баллов за весь год
- своевременная подготовка учреждения к осенне – зимнему периоду – 10 баллов за весь год;
- отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей – 10 баллов;
- выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда – 10 баллов за весь год.
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, в том числе выполнение норма СанПиНа, ГОСТа, СНиП – 20 баллов за весь год;
- отсутствие претензий (рекламаций) на действия работника, признанных обоснованными – 5 баллов;
- отсутствие замечаний и нарушений законодательства со стороны контролирующих органов – 10 баллов.

**4. Критерии оценки эффективности труда работников по должностям: «экономист», «бухгалтер», «юрисконсульт», «специалист по персоналу»:**

- своевременность и качественная подготовка учетных и отчетных данных, статотчетности – 30 баллов
- исполнительская дисциплина – 10 баллов;
- своевременное и качественное выполнение поручений администрации – 5 баллов;
- соблюдение требований законодательства при работе с персональными данными, обеспечение защиты персональных данных от неправомерного их использования или утраты в порядке, установленном законодательством Российской Федерации – 15 баллов;
- своевременность и качество оформления договорных отношений с контрагентами училища, внесение в них изменений, своевременность и качественное оформления документации для осуществления закупок иной документации правового характера, учетно-отчетной документации, выполнение плана доходов от платных услуг – 30 баллов (для юрисконсульта)
- своевременность и качество оформления документации по персоналу (приказов, распоряжений, графиков отпусков, трудовых договоров, личных дел сотрудников, трудовых книжек, документации воинского учета и т.д.), документации по аттестации работников, учетно-отчетной документации, соблюдением порядка оформления, классификации и хранения документов, обеспечение защиты персональных от неправомерного их использования или утраты в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (для специалиста по персоналу) – 30 баллов.
- своевременность и качественная подготовка, расчетов, ПФХД, платежных поручений, назначение всех видов выплат и удержаний работников и обучающихся

училища, учетно-отчетной документации, выполнение плановых показателей, в т.ч. плана доходов платных услуг (для бухгалтера, бухгалтера – кассира, экономиста) – 30 баллов

- отсутствие замечаний и нарушений законодательства со стороны контролирующих органов, отсутствие претензий (рекламаций) на действия работника, признанных обоснованными – 10 баллов;

**5. Критерии оценки эффективности труда работников по должностям: «секретарь руководителя»**

- исполнительская дисциплина – 10 баллов

- оперативность и качество выполнения поручений администрации – 10 баллов

- своевременное и качественное ведение делопроизводства, своевременность и качество оформления документации (приказов, служебных записок, писем, протоколов, уведомлений, оформление документов для архивного хранения и т.д.) – 55 баллов;

- соблюдение требований законодательства при работе с персональными данными, обеспечение защиты персональных данных от неправомерного их использования или утраты в порядке, установленном законодательством Российской Федерации – 15 баллов;

- помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса, работа по выполнению плана набора студентов – 10 баллов;

**6. Критерии оценки эффективности труда работников по должностям: «документовед»:**

- исполнительская дисциплина – 10 баллов

- оперативность и качество выполнения поручений администрации – 10 баллов

- своевременное и качественное ведение делопроизводства, оформления документации, своевременное формирование и учёт документальных материалов, сдача их в архив – 35 баллов;

- соблюдением порядка оформления, классификации и хранения документов, соблюдение требований законодательства при работе с персональными данными, обеспечение защиты персональных данных от неправомерного их использования или утраты в порядке, установленном законодательством Российской Федерации – 35 баллов

- отсутствие претензий (рекламаций) на действия работника, признанных обоснованными – 5 баллов

- своевременное и качественное выполнение поручений администрации – 5 баллов;

**7. Критерии оценки эффективности труда работников по должностям: «специалист по охране труда»:**

- исполнительская дисциплина – 10 баллов;

- отсутствие фактов нарушения норм охраны труда, отсутствие замечаний и нарушений законодательства со стороны контролирующих органов в области охраны труда – 10 баллов;

- своевременная разработка, пересмотр и внесение изменений в локальные акты и иные документы училища в области охраны труда, с учётом требований федерального законодательства и других нормативных актов, обеспечение функционирования системы управления охраной труда в организации в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда – 35 баллов;

- своевременное проведение обучения и инструктажей по охране труда, проверки знаний работников требований охраны труда – 25 баллов

- своевременность и качественная подготовка учетных и отчетных данных, статотчетности по вопросам охраны труда – 10 баллов;

- отсутствие претензий (рекламаций) на действия работника, признанных обоснованными – 5 баллов;

- своевременное и качественное выполнение поручений администрации – 5 баллов;

При выполнении работником всех показателей деятельности в соответствии с установленными критериями эффективности труда, соответствующей сумме баллов

равной 95-100 баллов размер выплаты за высокие результаты работы устанавливается в размере:

Для специалистов и служащих - до 80 % должностного оклада;

Для работников рабочих профессий - до 25% должностного оклада;

При начислении более низкой суммы баллов, размер выплаты снижается в пропорциях, определенных руководителем училища по согласованию с профсоюзной организацией. При выполнении показателей соответствующих сумме баллов менее 70 баллов выплата за высокие результаты в работе не назначается.

#### **7. Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда**

<b>№</b>	<b>Критерии, понижающие уровень стимулирования</b>	<b>Баллы</b>
1	Нарушение норм техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	-5 баллов (за одно нарушение)
2	Нарушение трудовой дисциплины (в т.ч. несвоевременное начало и окончание учебных занятий, опоздание, несоблюдение расписания занятий, несоблюдение Кодекса этики)	- 1 балл (за одно нарушение)
3	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся	-5 баллов (за одно нарушение)
4	Наличие в курируемой группе систематических пропусков обучающимися занятий без уважительной причины (для педагогических работников)	-1 балл
5	Невыполнение учебной программы без уважительных причин (для педагогических работников)	-5 баллов

#### **8. Порядок назначения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по виду «за интенсивность работы».**

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы по виду «за интенсивность работы» (за сложность и напряженность труда) (далее – выплата за интенсивность работы) назначается работникам, при наличии соответствующих оснований, в пределах 200% должностного оклада (тарифной ставки). Выплата назначается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности, как правило, в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, особый режим и график работы, знание и применение средств оргтехники и т.д.), а так же выполняющих непредвиденные, особо важные и ответственные работы, ответственно относящихся к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей;

Вопрос об установлении конкретному работнику указанной выплаты решается руководителем училища по согласованию с профкомом в индивидуальном порядке в пределах финансового года.

Председателю профсоюзного комитета училища, не освобожденному от основной работы, устанавливается выплата за интенсивность работы в размере 25 % от должностного оклада (тарифной ставки) за личный вклад в общие результаты деятельности училища, участие в деятельности представительного органа работников, предусмотренное действующим трудовым законодательством (разработка проекта и заключение коллективного договора, контроль за его выполнением, принятие локальных нормативных актов и пр.), организацию культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы в трудовых коллективах.

В соответствии с Отраслевым соглашением по государственным учреждениям культуры и образования в сфере культуры Ставропольского края на 2021 - 2023 годы, в целях стимулирования работников, отнесенным к категории молодых специалистов, устанавливается выплата за интенсивность работы в размере 50,0 % от должностного оклада.

К молодым специалистам для целей настоящего положения относятся лица в возрасте до 35 лет, впервые поступившие на работу в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования.

#### **9. Заключительные положения**

1. Критерии оценки эффективности (показатели деятельности) для директора училища устанавливаются министерством культуры Ставропольского края. Установление стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю училища за счет средств от приносящей доход деятельности производится на основании решения комиссии училища в размере до 200% должностного оклада.

2. Отнесение работников к основному персоналу производится в соответствии с приказом министерства культуры Ставропольского края от 17.10.2014 г. №569/1 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Ставропольского края, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности».

3. Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по всем видам, установленные настоящим Положением, могут в дальнейшем увеличиться исходя из наличия свободных финансовых средств до 200 % оклада за счет бюджетных средств и до 200% за счет средств от приносящей доход деятельности.

4. Критерии эффективности труда работников, оговоренные в настоящем Порядке, могут использоваться для рассмотрения вопроса о текущем премировании работников за отчетный период.

## Приложение № 3 к коллективному договору.

**Согласовано:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБПОУ СК «СКУД»

С.А. Продченко

«19» февраля 2022 г.

**Утверждаю:**

Директор ГБПОУ СК «СКУД»

В.Н. Арзуманов

«19» февраля 2022 г.

### Соглашение по охране труда

#### 1. Общие положения

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум) (далее – ГБПОУ СК «СКУД»).

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором ГБПОУ СК «СКУД» и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

#### 2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в 2022 г. провести следующие мероприятия:

№	Содержание мероприятия	Ед. учета	Количество	Стоимость работ (тыс. руб.)	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Количество работников которым улучшаются условия труда	
							всего	в т.ч. женщины
	1.1. Обучение и проверка знаний по охране труда	Чел.	67	2	в соответствии с нормативами	Зам. директора по АХЧ, специалист по охране труда	67	34
	1.2. Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с нормативными требованиями. Организация и проведение обучения работников по электробезопасности, пожарно-техническому минимуму, безопасному проведению работ	Чел.	67	-	ежегодно: сентябрь, апрель	Зам. директора по АХЧ, специалист по охране труда	67	34
	1.3. Организация систематического административно-общественного контроля за	усл.ед	1	-	постоянно	Зам. директора по АХЧ,	67	34

	соблюдением требований охраны труда в зданиях, помещениях, на рабочих местах училища					специалист по охране труда		
	1.4. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	осмотр	4	-	Ежегодно: январь, апрель, август, декабрь	Зам. директора по АХЧ, комиссия по охране труда, специалист по охране труда	67	34
<b>2. Технические мероприятия</b>								
	2.1. Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах в соответствие с санитарными нормами. Замена ламп, светильников, э/проводки. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению в местах массового перехода, на территории	усл. ед	1	15,0	по мере необходимости	Зам. директора по АХЧ	67	34
	2.2. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	усл. ед	1	0,1	по мере необходимости	Зам. директора по АХЧ	67	34
	2.3. Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздуховодов и вентиляционных установок.	усл. ед	1	-	ежедневно	Зам. директора по АХЧ	67	34
	2.4. Дератизация и дезинсекция помещений (зданий)	месяц	12	16,0	каждый месяц / ежегодно	Зам. директора по АХЧ	67	34
	2.5. Вывоз и утилизация отходов, негативно влияющих на окружающую среду	м3	100	68,6 в год	Ежегодно	Зам. директора по АХЧ	67	34
	2.6. Проведение лабораторных исследований в рамках производственного контроля лабораториями, проведение лабораторных измерений и испытаний внутренних электроустановок	усл. ед.	1	30,00	ежегодно	Зам. директора по АХЧ	67	34
<b>3. Лечебно профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>								
	3.1. Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров, освидетельствований работников в соответствии с Порядком проведения	шт.	1 раз в год – периодически, предва	40	Ежегодно: май-август	зам. директора по УМР. специалист по персоналу,	67	34

	предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии, проведение		рительный – по мере необходимости			специалист по охране труда		
	3.2. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	усл. ед.	1	4,00 в год	По мере необходимости	Зам. директора по АХЧ, завхоз	67	34
	<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>							
	4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, поддержание спецодежды и спецобуви в надлежащем состоянии	шт.	в соответствии с требованиями	10,0	По мере необходимости	Зам. директора по АХЧ, специалист по охране труда	16	4
	4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	шт.	в соответствии с требованиями	3,0 в год	В соответствии с требованиями	Зам. директора по АХЧ,	67	34
	4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	шт.	в соответствии с требованиями	1,0 в год	В соответствии с требованиями	Зам. директора по АХЧ	1	0
	4.4. Обеспечение работников средствами защиты органов дыхания, организация режима труда работников, отвечающего требованиям защиты от угрозы распространения коронавирусной инфекции	шт.	в соответствии с требованиями	30,0 в год	В соответствии с требованиями	Зам. директора по АХЧ	67	34
	<b>5. Мероприятия по пожарной безопасности</b>							
	5.1. Укомплектовка и обновление пожарных шкафов средствами пожаротушения		В соответствии с требованиями	5,00 в год	По мере необходимости	Зам. директора по АХЧ, завхоз	67	34
	5.2. Обеспечение структурных подразделений ГБПОУ СК «СКУД» первичными средствами пожаротушения (песок, огнетушители и др.), перезарядка, ремонт, т/о огнетушителей		В соответствии с требованиями	5,00 в год	По мере необходимости	Зам. директора по АХЧ, завхоз	67	34
	5.3. Организация обучения	усл.ед.	1	5,00	ежегодно,	Зам.	67	34

	работающих и обучающихся в училище мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала				два раза в год	директора по АХЧ, специалист по охране труда, завхоз		
	5.4. Техническое обслуживание пожарной охранной сигнализации, видеонаблюдения, техническое обслуживание объектового оборудования программно-аппаратного комплекса «Стрелец-Мониторинг»	усл.ед.	1	168,00 в год	ежегодно	Зам. директора по АХЧ, завхоз	67	34
	ИТОГО:			402,7 тыс. рублей				



**Приложение №4 к коллективному договору**

**Согласовано:**

Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ СК «СКУД»

С.А. Продченко  
«19» Февраль 2022 г.

**Утверждаю:**

Директор ГБПОУ СК «СКУД»

В.Н. Арзуманов  
«19» Февраль 2022 г.

**Список должностей работников  
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения  
«Ставропольского краевого училища дизайна» и нормы бесплатной выдачи  
специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты  
и смывающих и (или) обезвреживающих средств**

Профессия	Кол-во работников	Вид спец. одежды	Нормы выдачи спец. одежды и других средств индивидуальной защиты на 1 чел.	Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств
Уборщик служебных помещений	3	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки с полимерным покрытием; Перчатки резиновые или из полимерных материалов;	1 шт  12 пар 12 пар	- для мытья рук - 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах); - для мытья тела - 300 г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).
Водитель легкового автомобиля	1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки с точечным покрытием; Перчатки резиновые или из полимерных материалов;	1 шт  12 пар дежурные	- для мытья рук - 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах); - для мытья тела - 300 г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).
Слесарь-электрик	1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Сапоги резиновые с защитным подноском; Перчатки с полимерным покрытием; Боты или галоши диэлектрические;  Перчатки диэлектрические; Очки защитные; Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее;	1 шт  1 пара  6 пар дежурные  до износа	- для мытья рук - 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах);
Сторож (вахтер)	6	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Сапоги резиновые с защитным подноском ; Перчатки с полимерным покрытием;	1 шт.  1 пара  12 пар	- для мытья рук - 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах);

Дворник	2	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником;</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском;</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием;</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке;</p> <p>ботинки кожаные утепленные или сапоги кожаные утепленные, или валенки с резиновым низом, или ботинки кожаные утепленные для защиты от повышенных температур, или сапоги кожаные утепленные для защиты от повышенных температур;</p>	<p>1 шт</p> <p>2 шт</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт. (срок носки – по климатическому поясу)</p> <p>1 шт. (срок носки – по климатическому поясу)</p>	<p>- для мытья рук - 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах);</p> <p>- для мытья тела - 300 г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).</p>
Лаборант	2	<p>Халат х/б</p> <p>Фартук прорезиненный с нагрудником</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Нарукавники непромокаемые</p> <p>Очки защитные</p>	<p>дежурный</p> <p>дежурный до износа</p> <p>дежурные до износа</p>	<p>- для мытья рук - 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах);</p> <p>- для мытья тела - 300 г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).</p>
Заведующий библиотекой	1	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1 шт</p>	<p>- для мытья рук - 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах);</p>
Заведующий хозяйством	1	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p>	<p>- для мытья рук - 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах);</p>

**Согласовано:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБПОУ СК «СКУД»

С.А. Продченко

«19» февраля 2022 г.

**Утверждаю:**

Директор ГБПОУ СК «СКУД»

В.Н. Арзуманов

«19» февраля 2022 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о выплате материальной помощи работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольского краевого училища дизайна» (техникум)**

Настоящее Положение о выплате материальной помощи работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольского краевого училища дизайна» (техникум) (далее – училище) разработано на основании и в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ставропольского края.

1. Оказание материальной помощи работникам училища производится на основании приказа директора по согласованию с профсоюзной организацией училища.

2. Оказание единовременной материальной помощи сотрудникам (их семьям) училища осуществляется при наличии денежных средств:

а) в случае смерти сотрудника в период его трудовых отношений с училищем – до 200% от должностного оклада (тарифной ставки);

б) в случае смерти близкого родственника сотрудника – до 200% от должностного оклада (тарифной ставки);

в) в случае необходимости работнику лечения, с предоставлением документов, подтверждающих данный факт – до 200% от должностного оклада (тарифной ставки);

г) в случае тяжелого материального положения сотрудника – до 200% от должностного оклада (тарифной ставки);

д) в случае рождения ребенка – до 200% от должностного оклада (тарифной ставки);

е) в случае ухода работника на пенсию – до 200% от должностного оклада (тарифной ставки);

ж) работникам училища может быть оказана материальная помощь в связи с уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере до 200% должностного оклада (тарифной ставки). Материальная помощь по данному основанию может быть оказана работнику за каждый рабочий год.

Конкретный размер материальной помощи определяется директором училища, по согласованию с профсоюзным комитетом.

3. Материальная помощь может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах по отношению к должностному окладу (тарифной ставки).

4. Размеры единовременной материальной помощи, установленные настоящим Положением, могут увеличиться исходя из наличия свободных финансовых средств. Конкретный размер материальной помощи в данном случае определяется директором училища, по согласованию с профсоюзным комитетом.

5. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении сотруднику (его семье) единовременной материальной помощи является заявление сотрудника, представленное для рассмотрения директору училища, а в случае оказания материальной помощи по основаниям, указанным в п. 2 «а» - заявления одного из членов семьи, с приложением копии свидетельства о смерти умершего родственника, являвшегося на момент смерти работником училища; по основаниям, указанным в п. 2 «б», помимо заявления сотрудника, предоставляется копия свидетельства о смерти родственника сотрудника, по основаниям,

указанным в п.2 «д» к заявлению сотрудника, прилагается копия свидетельства о рождении ребенка.

Основанием для рассмотрения вопроса о выделении сотруднику (его семье) единовременной материальной помощи по основаниям, указанным в п.п. 2 «а», 2 «б», 2 «д», может быть также ходатайство (служебная записка) руководителя соответствующего структурного подразделения, либо специалиста по персоналу.

**Согласовано:**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБПОУ СК «СКУД»  
С.А. Продченко  
«26» октября 2022 г.

**Утверждаю:**  
Директор ГБПОУ СК «СКУД»  
В.Н. Арзуманов

Муниципальное учреждение  
«Управление социальной поддержки  
Администрации  
Города Пятигорска»  
357500, Ставропольский край, г. Пятигорск

«26» 10 2022 г.

**Изменения и дополнения к коллективному договору государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум).**

1. Пункт 2.12 Коллективного договора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум) изложить в следующей редакции:

«2.12. Оплата труда педагогических работников в периоды каникул, установленных для обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам, в т.ч. с учетом произведенных выплат за классное руководство (при наличии).

2. В пункте 7.1 раздела 7 «Рабочее время и время отдыха» Приложения №1 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)» Коллективного договора абзац третий исключить с 09.01.2023 г.

3. Раздел V «Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников» Приложения №2 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)» Коллективного договора дополнить абзацем следующего содержания:

«Директор училища, по согласованию с министерством культуры Ставропольского края, помимо установленной учебной нагрузки, при необходимости может привлекаться для проведения иных учебных занятий, консультаций, руководства выпускной квалификационной работой, проведения промежуточной и государственной итоговой аттестации и т.п., на условиях почасовой оплаты труда педагогических работников из вакантных часов. Вопрос о возможности привлечения директора к указанной дополнительной педагогической работе решается исходя из интересов училища, обеспеченности необходимыми кадрами, с учётом уровня образования и квалификации, педагогического опыта, мастерства, индивидуальных особенностей и других конкретных условий в училище.»

4. Абзац 15 раздела VII «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» Приложения №2 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)» Коллективного договора дополнить предложениями следующего содержания:

«Указанная доплата может также устанавливаться директору училища, в случае установления ему классного руководства в соответствии с Положением о классных руководителях (кураторах) в ГБПОУ СК «СКУД» по согласованию с министерством культуры Ставропольского края.»

5. Раздел 4.2. «Критерии оценки эффективности труда работников по должности «преподаватель», «преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности», «руководитель физического воспитания», «мастер производственного обучения» и порядок назначения выплаты» Приложения №1 «Порядок и показатели установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)» Приложения №2 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)» Коллективного договора дополнить абзацем следующего содержания:

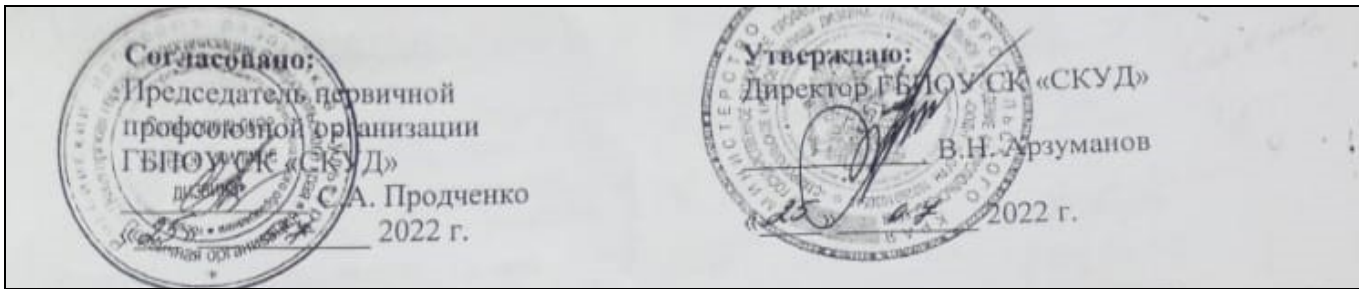
«При установлении в соответствии с Положением о классных руководителях (кураторах) в ГБПОУ СК «СКУД» классного руководства директору училища, по согласованию с министерством культуры Ставропольского края, ему устанавливается выплата за высокие результаты работы по показателю деятельности «Классное руководство учебной группой (за одну учебную группу)», предусмотренная данным разделом. Данная выплата назначается в целях сохранения размеров выплат за классное руководство, осуществляемых по состоянию на 31 августа 2021 г.».

6. Пункт 1 раздела 9 «Заключительные положения» Приложения №1 «Порядок и показатели установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)» Приложения №2 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Установление стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю училища за счет средств от приносящей доход деятельности производится на основании решения комиссии училища в размере до 200% должностного оклада (без учета выплаты за высокие результаты работы по показателю деятельности «Классное руководство учебной группой») в соответствии с Положением о порядке назначения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств от приносящей доход деятельности директору государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)».

---

г. Пятигорск, 2022 г.



**Изменения и дополнения к коллективному договору государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум).**

1. Абзац первый пункта 6.2 раздела VI «Оплата и нормирование труда» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 22 число текущего месяца и 7 число следующего месяца.».

2. Внести с 01.07.2022 г. следующие изменения в Приложение №2 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)» Коллективного договора:

2.1. Абзац 16 пункта I «Общие положения» исключить.

2.2. В разделе III «Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих» размеры окладов работников, занимающих должности служащих, изложить в следующей редакции:

Должности, отнесенные к ПКГ: «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	12 000 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ: «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	12 120 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ: "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	11 400 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	12 000 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	13 452 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	14 652 рублей.

2.3. В разделе IV «Порядок и условия оплаты труда педагогических работников» ставки заработной платы для педагогических работников изложить в следующей редакции:

<b>4-ый квалификационный уровень ПКГ должностей педагогических работников:</b>	<b>Оклад (тарифная ставка)</b>
1. Педагогические работники по должности «преподаватель»:	
1.1. Высшая квалификационная категория (при наличии звания «Народный», либо ученой степени «доктор наук»)	10 200,00 руб.
1.2. Высшая квалификационная категория (при наличии ученой степени «кандидат наук», либо звания «Заслуженный»)	9 500,00 руб.

1.3. Высшая квалификационная категория	9 000,00 руб.
1.4. Первая квалификационная категория	8 500,00 руб.
1.5. Не имеющим квалификационной категории по должности «преподаватель» (без категории):	8 000,00 руб.:
2. Педагогические работники по должностям «преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности»; «руководитель физического воспитания»	9 000,00 руб.
<b>3-ый квалификационный уровень ПГК должностей педагогических работников:</b>	
Педагогические работники по должностям «мастер <u>производственного обучения</u> », «методист»	8 439,60 руб.

2.4. В разделе VI «Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих» размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, изложить в следующей редакции:

<b>«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>	
1 – 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11 100 рублей;
<b>Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня</b>	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12 288 рубля;
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12 360 рубля;
<i>2 квалификационный уровень</i>	
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12 480 рублей;
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12 540 рублей;
<i>3 квалификационный уровень</i>	
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12 720 рублей;
<i>4 квалификационный уровень</i>	
Выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ	13 200 рублей.

2.5. В пункте 4 раздела 5 «Критерии оценки эффективности труда работников и порядок назначения выплаты за высокие результаты работы иных работников» Приложения №1 «Порядок и показатели установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)» слова «бухгалтер-кассир» исключить.

г. Пятигорск, 2022 г.



Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБПОУ СК «СКУД»  
С. А. Пролченко  
«28» 05 2023 г.



Утверждаю:  
Директор ГБПОУ СК «СКУД»  
В. Н. Арзуманов  
«28» 05 2023 г.



**Изменения и дополнения к коллективному договору государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)**

1. Абзац 11 раздела VII «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» Приложения №2 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах 200% должностного оклада (тарифной ставки)».

2. Абзацы 11-12 Раздела VIII «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» Приложения №2 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)» Коллективного договора с 01.05.2023 г. заменить абзацами следующего содержания:

- 10% от оклада (тарифной ставки) за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома), или за почетное звание Ставропольского края в сфере образования, культуры и искусства;

- 15% от оклада (тарифной ставки) за почетное звание "Заслуженный"; либо за ведомственные знаки отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения", "Почетный работник образования РФ, нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", грамота Министерства просвещения Российской Федерации", либо за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. Выплата за знание и использование в работе одного и более иностранных языков не устанавливается работникам, для которых требованиями для занятия должности предусмотрено знание соответствующего иностранного(ых) языка (ов).

- 20% от оклада (тарифной ставки) за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный". Либо победителям и призерам краевых конкурсов профессионального мастерства сроком на один год;

- 25% от оклада (тарифной ставки) за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

- 35% от оклада (тарифной ставки) за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.».

3. В абзаце 8 раздела IX «Порядок и условия премирования работников Учлища» Приложения №2 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)» Коллективного договора после слов



Заместитель ген.  
безучастный специалист ОП  
Александр М. И.

«Премирование осуществляется в соответствии с настоящим Положением,» дополнить словами «а также Положением о премировании работников ГБПОУ СК «СКУД»,».

4. В абзаце 12 раздела IX «Порядок и условия премирования работников Училища» Приложения №2 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)» Коллективного договора слова «в Приложении №1 к настоящему Положению для назначения выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы» заменить словами «в Положении о премировании работников ГБПОУ СК «СКУД».

5. Раздел 8 «Порядок назначения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по виду «за интенсивность работы» Приложения №1 «Порядок и показатели установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)» Приложения №2 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)» Коллективного договора дополнить абзацами следующего содержания:

«Выплата за интенсивность работы может быть назначена вновь принятому сотруднику при приеме на работу в размере до 100% от максимальной суммы выплаты, установленной настоящим Приложением. Указанная выплата в данном случае назначается на срок до принятия решения комиссии по рассмотрению установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы соответствующему работнику об установлении (не установлении) выплаты за высокие результаты работы».

6. Приложение №3 к Коллективному договору с 01.01.2023 г. дополнить Соглашением по охране труда на 2023 год следующего содержания:

### **«Соглашение по охране труда на 2023 год**

#### **1. Общие положения**

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум) (далее – ГБПОУ СК «СКУД»).

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя и распространяется на отношения, возникшие между сторонами с 01.01.2023 г. Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором ГБПОУ СК «СКУД» и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

#### **2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.**

Работодатель обязуется в указанные в 2023 г. провести следующие мероприятия:

Содержание мероприятия	Ед. учета	Количество	Стоимость работ (тыс. руб.)	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Количество работников которым улучшаются условия труда	
						всего	в т.ч. женщины
1.1. Обучение и проверка знаний по охране труда	Чел.	69	90,0	в соответствии с нормативами	специалист по охране труда	69	24
1.2. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с нормативными требованиями. Организация и проведение обучения работников по электро- безопасности, пожарно-техническому минимуму, безопасному проведению работ	Чел.	5	35,0	ежегодно: сентябрь, апрель	Зам. директора по АХЧ,	69	24
1.3. Организация систематического административно-общественного контроля за соблюдением требований охраны труда в зданиях, помещениях, на рабочих местах училища	усл.ед	1	-	постоянно	Зам. директора по АХЧ, специалист по охране труда	69	24
1.4. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	осмотр	4	-	Ежегодно: декабрь, апрель, август, октябрь	Зам. директора по АХЧ, комиссия по охране труда.	69	24
1.5. Проведение специальной оценки условий труда	Чел.	74	120,0	1 раз в 5 лет	Зам. директора по АХЧ, комиссия по охране труда.	69	24
<b>2. Технические мероприятия</b>							
2.1. Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах в соответствие с санитарными нормами. Замена ламп, светильников, э/проводки. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению в местах массового перехода, на территории	усл. ед	1	30,0	по мере необходимости	Зам. директора по АХЧ	69	24
2.2. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и	усл. ед	1	3,0	по мере необходимости	Зам. директора по АХЧ	69	24

знаков безопасности							
2.3. Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок.	усл. ед	1	-	ежедневно	Зам. директора по АХЧ	69	24
2.4. Дератизация и дезинсекция помещений (зданий)	месяц	12	20,0	каждый месяц / ежегодно	Зам. директора по АХЧ	69	24
2.5. Вывоз и утилизация отходов, негативно влияющих на окружающую среду	м3	100	80,0	постоянно	Зам. директора по АХЧ	69	24
2.6. Проведение лабораторных исследований в рамках производственного контроля лабораториями, проведение лабораторных измерений и испытаний внутренних электроустановок	усл. ед.	1	20,0	ежегодно	Зам. директора по АХЧ	69	24
<b>3. Лечебно профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>							
3.1. Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров, освидетельствований работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии, проведение	шт.	65	145,0	Периодический медосмотр -ежегодно: май-август	специалист по персоналу, специалист по охране труда	69	24
3.2. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	усл. ед.		50,0	по мере необходимости	Зам. директора по АХЧ, завхоз	69	24
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>							
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, поддержание спецодежды и спецобуви в надлежащем состоянии	шт.	9	20,0	согласно нормативным требованиям	Зам. директора по АХЧ, специалист по охране труда	9	3
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	шт.	в соответствии с требованиями	25,0	согласно нормативным требованиям	Зам. директора по АХЧ,	69	24

		и					
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	шт.	в соответствии с требованиями	1,5	в соответствии с нормативными требованиями	Зам. директора по АХЧ	2	0
4.4. Обеспечение работников средствами защиты органов дыхания, организация режима труда работников, отвечающего требованиям защиты от угрозы распространения ОРВИ, гриппа и коронавирусной инфекции	шт.	в соответствии с требованиями	20,0	по мере необходимости	Зам. директора по АХЧ	69	24
<b>5. Мероприятия по пожарной безопасности</b>							
5.1. Укомплектовка и обновление пожарных шкафов средствами пожаротушения			10,0	по мере необходимости	Зам. директора по АХЧ, завхоз	69	24
5.2. Обеспечение структурных подразделений ГБПОУ СК «СКУД» первичными средствами пожаротушения (песок, огнетушители и др.), перезарядка, ремонт, т/о огнетушителей			10,00	По мере необходимости	Зам. директора по АХЧ, завхоз	69	24
5.3. Организация обучения работающих и обучающихся в училище мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	усл.ед		35,00	два раза в год	Зам. директора по АХЧ, специалист по охране труда, завхоз	69	24
5.4. Техническое обслуживание пожаро-охранной сигнализации, видеонаблюдения, техническое обслуживание объектового оборудования программно-аппаратного комплекса «Стрелец-Мониторинг»	усл.ед		50,0	ежегодно	Зам. директора по АХЧ, завхоз	69	24
<b>ИТОГО:</b>			<b>761,5</b>				

г. Пятигорск, 2023 г.

Согласовано:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБПОУ СК «СКУД»  
С.А. Продченко  
« 17 » 2023 г.



Утверждаю:

Директор ГБПОУ СК «СКУД»  
В.Н. Арзуманов  
« 17 » 2023 г.



**Изменения и дополнения к коллективному договору государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум).**

1. Раздел V «Рабочее время и время отдыха» Коллективного договора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум) дополнить подпунктом 5.11.7 следующего содержания:

«5.11.7. Работникам Училища, выполнившим нормы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на знак отличия ГТО, однократно предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха с сохранением заработной платы. Дополнительный день отдыха предоставляется на основании заявления работника с приложением подтверждающих документов».

2. Таблицу «Ставки заработной платы для педагогических работников» пункта 4.1 Раздела IV «Порядок и условия оплаты труда педагогических работников» Приложения №2 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум) Коллективного договора дополнить строками следующего содержания:

-	
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10 000,00

3. Пункт 1 раздела 9 «Заключительные положения» Приложения №1 «Порядок и показатели установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)» Приложения №2 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)» Коллективного договора исключить.

4. Настоящие изменения и дополнения к коллективному договору вступают в силу с 01.09.2023 г.



г. Пятигорск, 2023 г.

*Ведущий специалист Ульченко Н.А.*

**Согласовано:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБПОУ СК «СКУД»

*Михайлов А.А.*  
«12» 09 2023 г.

**Утверждаю:**

Директор ГБПОУ СК «СКУД»

*В.Н. Арзуманов*

«12» 09 2023 г.

**Изменения и дополнения к коллективному договору государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум).**

1. Внести следующие изменения и дополнения в раздел II «Порядок приема и увольнения работников» Приложения №1 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)» Коллективного договора:

1.1. Пункт 2.10 изложить в следующей редакции:

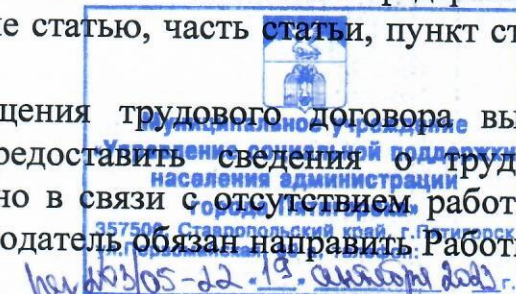
«2.10. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее — сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в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

1.2. Пункт 2.18 изложить в следующей редакции:

«2.18. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ) у данного Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у Работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику



*Ведущий специалист Шибанова М.А.*

уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Т РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленной в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)).».

1.3. Пункт 2.19 исключить.

---

г. Пятигорск, 2023 г.





**Изменения и дополнения к коллективному договору государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум).**

1. Внести следующие изменения в Приложение №2 «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)» Коллективного договора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум):

1.1. Дополнить с 01.01.2023 г. раздел VIII «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» абзацем следующего содержания:

«Размеры стимулирующих выплат, оговоренных в настоящем разделе, установлены за полный месяц работы Работника. При неполной отработке установленного рабочего времени, стимулирующие выплаты, назначенные Работнику, выплачиваются пропорционально отработанному в соответствующем месяце времени».

1.2. Дополнить Приложение №1 «Порядок и показатели установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольское краевое училище дизайна» (техникум)» разделом 4.4. «Критерии оценки эффективности труда работников по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» и порядок назначения выплаты», изложив его в следующей редакции:

**«4.4. Критерии оценки эффективности труда работников по должности «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» и порядок назначения выплаты**

<b>1. Результативность работы:</b>	
Качественное выполнение плана работы	0-10 баллов
Качественная работа по методическому сопровождению работы классных руководителей	0-5 баллов
Медиасопровождение (наличие публикаций, подготовленных Советником, на сайте училища, в группе училища в социальных сетях).	0-10 баллов
Качественная организация и реализация дней единых действий в рамках Всероссийского календаря образовательных событий, приуроченных к государственным и национальным праздникам Российской Федерации	0-15 баллов
Качественная организация и проведение мероприятий, направленных на формирование у обучающихся общероссийской гражданской идентичности и неприятие идеологии терроризма, а также иных мероприятий	0-15 баллов
Систематическая и качественная работа с активом обучающихся, рост уровня вовлечённости в общественно-полезную деятельность обучающихся	0-10 баллов
Проведение индивидуальных консультаций для педагогов, родителей, обучающихся по проблемам воспитания	0-10 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 75 баллов</i>	

училищем, публикации, информационные сообщения, выступления и интервью в СМИ профориентационной направленности, выездная профориентация	
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 5 баллов</i>	
<b>3. Общие критерии оценки</b>	
Отсутствие претензий (рекламаций) участников образовательного процесса, признанных обоснованными	0-5 баллов
Исполнительская дисциплина	0-5 баллов
Отсутствие замечаний и нарушений законодательства со стороны контролирурующих органов	0-5 баллов
Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение в аспирантуре, докторантуре	0-5 баллов
<i>Совокупная значимость всех критериев по разделу – 20 баллов</i>	

При выполнении работником всех показателей деятельности (критериев оценки эффективности), соответствующей сумме баллов равной 95-100 баллов, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 90 до 100% должностного оклада, при начислении более низкой суммы баллов, размер выплаты снижается в следующих пропорциях:

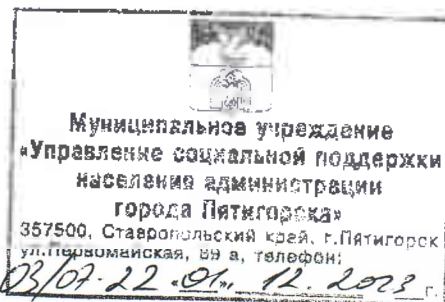
- при выполнении показателей соответствующих сумме баллов 85-95, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 80 до 90 % от тарифной ставки (должностного оклада);

- при выполнении показателей соответствующих сумме баллов 75-85, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 70 до 80 % от тарифной ставки (должностного оклада);

- при выполнении показателей соответствующих сумме баллов 65-75, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 60 до 70 % от тарифной ставки (должностного оклада);

- при выполнении показателей соответствующих сумме баллов 55-65, выплата за высокие результаты работы устанавливается в размере от 50 до 60 % от тарифной ставки (должностного оклада);

При выполнении показателей соответствующих сумме баллов менее 55 баллов выплата за высокие результаты работы не назначается.



р.п. № 03/07-22-01, 12. 2022 г.  
Верушич специалист  
подпись [подпись]