

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ
МИНИСТЕРСТВО ИМУЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**по регулированию социально-трудовых отношений
между работодателем и работниками
бюджетного профессионального образовательного учреждения
Омской области
«Торгово-экономический колледж им. Г.Д. Зуйковой»
на 2016-2019 годы**

Принят на общем
собрании работников
Протокол № 3
от 31 августа 2016 г.

От работодателя:

Директор колледжа

_____ Т.П. Ивченко
31 августа 2016 года

МП

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Л.Г. Григорьева
31 августа 2016 года

МП

Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.....	4
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	7
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	8
5. Рабочее время и время отдыха.....	9
6. Оплата и нормирование труда.....	11
7. Гарантии и компенсации.....	13
8. Охрана труда.....	13
9. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации.....	15
10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	17
11. Заключительные положения.....	18
12. Приложения.....	19

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем-бюджетного профессионального образовательного учреждения Омской области «Торгово-экономический колледж им. Г.Д. Зуйковой» (БПОУ «ТЭК») - в лице директора Ивченко Татьяны Павловны и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации БПОУ «ТЭК» Григорьевой Любови Геннадьевны, представляющей интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Областного отраслевого Соглашения о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2016-2018 годы, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключён в целях создания системы социально-трудовых отношений, способствующей эффективной деятельности образовательного учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников, предоставлению работникам более высокого уровня трудовых и социальных гарантий, создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК) на основе согласования взаимных интересов и обязательств.

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальных гарантиях работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшении условий и охраны труда, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Первичная профсоюзная организация, действующая на основании Свидетельства о государственной регистрации некоммерческой организации № 1025500001867, является полномочным представительным органом работников БПОУ «ТЭК», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Торгово-экономического колледжа в лице председателя полномочным представителем работников, ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевыми и региональными соглашениями в области образования и науки.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.7. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.8. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

1.10. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта) ст.57 ТК РФ на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст.58, 59 ТК РФ.

2.2. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются обязательные условия, в том числе конкретизированные трудовые функции работника (ст. 28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 № 273 ФЗ, Единый квалификационный справочник, Профессиональные стандарты по должностям или направлениям деятельности), объем учебной нагрузки, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения компенсационных и стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, режим и продолжительность рабочего времени, а также меры социальной поддержки. Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.3. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается

в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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 (эффективном контракте)» работодателем с согласия работника, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Учебная нагрузка на начало учебного года не должна превышать 1440 часов для педагогического персонала и не более 720 часов для административных работников. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
 - сокращения количества групп, контрольных цифр приема, устанавливаемых Учредителем;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в случае замещения временно отсутствующего работника;
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.4. При установлении преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания дисциплин в группах по определенным специальностям. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп, контрольных цифр приема устанавливаемых Учредителем.

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

2.5. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной

работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.6. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

2.8. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы колледжа, а также изменение образовательных программ при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) - ст. 74 ТК РФ. Об изменениях обязательных условий трудового договора 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 колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и другими локальными нормативными актами колледжа.

2.9. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией определяет формы адаптации, профессионального развития и социальной защиты молодых специалистов в соответствии с имеющимися в колледже условиями работы для данной категории работников:

2.9.1. Стимулированию труда молодых педагогов с использованием механизмов отраслевой системы оплаты труда.

2.9.2. Закрепление наставников к молодым специалистам в период первого года работы.

2.9.3. Развитие профессиональной творческой активности молодых работников, обеспечение их правовой и социальной защищенности.

2.9.4. Содействие профессиональному развитию молодых специалистов, повышению образовательного уровня и уровня их квалификации путем участия в конкурсах профессионального мастерства, посещения «Школы молодого специалиста» и других мероприятиях.

2.9.5. Организация работы по формированию и обучению резерва на

должности административно-управленческого персонала из числа молодых специалистов.

2.9.6. Активизация молодежного досуга физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с молодыми работниками.

2.9.7. Содействие участия молодых педагогов в муниципальных и региональных мероприятиях, слетов, семинаров, конференций, форумов, соревнований, распространению их опыта и достижений.

2.9.8. Поддержка участия молодых специалистов в деятельности Омского областного Совета молодых педагогов, региональной проектной лабораторией молодых педагогов.

2.9.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными и региональными законами.

РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ.

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров колледжа.

3.2. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке предусмотренном ст.173,173¹,177 ТК РФ.

3.3.5. Обеспечить соблюдение Порядка проведения аттестации педагогических работников организации осуществляющих организацию образовательную деятельность, утвержденного Приказом Министерства

образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276.

3.3.6. Проводить аттестацию педагогических и руководящих работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должности один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми колледжем.

РАЗДЕЛ 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять в письменной форме первичную профсоюзную организацию и службу занятости населения 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).

Уведомление должно содержать: приказ о сокращении численности или штатов работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, а критерии массового высвобождения должны соответствовать Постановлению Правительства Российской Федерации от 05 февраля 1993 года № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» (с изменениями и дополнениями).

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения (с предварительного согласия) первичной профсоюзной организации (ст.81, 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 20 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

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

РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) в соответствии с ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678, Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601, Уставом, должностными инструкциями, годовым календарным учебным графиком, расписанием учебных занятий с учетом:

- продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, а также продолжительность рабочего времени по занимаемым должностям;

- объема фактической учебной нагрузки педагогических работников;

- времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

- времени необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- управленческого, хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 92 ТК РФ)

5.4. Неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ) – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии

с медицинским заключением.

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

5.5. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (ст. 96 ТК РФ).

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35% оклада за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

5.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя по возможности не допускающего длительных перерывов между занятиями (более 2-х академических часов).

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена за исключением случаев предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Не допускается привлечение к сверхурочной работе работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет к сверхурочным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

5.9. Привлечение работников колледжа к выполнению работы, не предусмотренной Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и по распоряжению работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом, Положением об отраслевой системе оплаты труда и иными локальными нормативными актами колледжа.

5.10. В каникулярное время педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе связанной с реализацией образовательных программ, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникулярного времени.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может быть привлечен к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору, в пределах установленного им рабочего времени, с сохранением заработной платы.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст.334ТК РФ), не педагогическим работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с учетом пожеланий (согласия) работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

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

5.13. Предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск непедагогическим работникам сверх 28 календарных дней в зависимости от стажа работы в колледже:

- от 5-10 лет – 2 календарных дня
- от 10 до 15 лет – 3 календарных дня
- свыше 15 лет – 4 календарных дня.

5.14. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней в году;
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников– до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней.

5.15. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ). Если второй выходной день не определен трудовым договором, то им является суббота.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Стороны исходят из того, что

6.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда работников бюджетных образовательных учреждений Омской области.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для всех работников колледжа регулируются Положением «О системе оплаты труда работников колледжа, Положением «Об экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда».

6.2. Размеры окладов и ставок педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда непедагогических работников колледжа производится согласно штатного расписания и установленных в нем окладов.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам 15 и 30 (в феврале – 28) числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с нерабочим или праздничным днем выплаты производятся накануне этого дня.

6.5. Расчет и оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.7. Изменение оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа или со дня представления документа о стаже, дающим право на повышение размера ставки заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение квалификационной категории или ставки заработной платы (должностного оклада), в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится исходя из размера ставки (оклада) более высокой квалификационной категории со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

6.8. На преподавателей и других работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (внутренние и внешние совместители), на начало нового учебного года составляются и утверждаются педагогическая нагрузка приказом руководителя.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае

приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере недополученной заработной платы ст.234 ТК РФ.

6.9.2. 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 уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ).

6.9.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.9.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор колледжа.

6.9.5. Установить в колледже минимальный размер оплаты труда не ниже величины прожиточного минимума.

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обеспечивает работникам:

7.1. Право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2. Право на своевременное и полное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.3. Право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

7.4. Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

7.5. Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;

7.6. Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;

7.7. Право на досрочное назначение страховой пенсии по старости ранее достижения возраста установленного законодательством для лиц, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста;

7.8. Право на бесплатное пользование библиотечным фондом в образовательных целях.

7.7. Право на оздоровление в тренажерных и спортивных залах.

7.9. Право на дополнительный оплачиваемый день отдыха 1 сентября родителям, имеющих детей 1-4 классов.

7.10. Право на денежную выплату в размере должностного оклада юбилярам (40, 45, 50, 55, 60, 65 лет) при наличии средств от приносящей доход деятельности.

7.11. Право на проведение торжественных мероприятий и поминальных обедов в учебно-производственном предприятии колледжа.

7.12. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством;

РАЗДЕЛ 8. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией (ст.212 ТК РФ, № 426-ФЗ от 28.12.2013, Приказ Минздравсоцразвития РФ №205н от 01.04.2010).

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим; организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (ст.221 ТК РФ).

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех

работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным и областным законами.

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

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

8.9. 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.

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

8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены первичной профсоюзной организации.

8.12. 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.

8.13. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.15. Предоставить помещения для отдыха работников колледжа.

РАЗДЕЛ 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

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

9.3. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

9.6. Работодатель обязан предоставить первичной профсоюзной организации 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).

9.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 0.5% заработной платы каждого члена профсоюза.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

9.8. 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.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

9.11. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) первичной

профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82. 374 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 размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136, ст.372 ТК РФ);

Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.13. Представлять и защищать права и интересы работников организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

9.15. 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.

9.16. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

9.17. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

9.18. Представлять и защищать трудовые права работников организации в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

9.20. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников колледжа и обеспечению их новогодними подарками.

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

9.22. Участвовать в работе комиссий колледжа по аттестации педагогических работников, специальной оценке труда, охране труда.

9.23. 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.

РАЗДЕЛ 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

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

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны его подписавшие, стороны один раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива, с отчетом выступают стороны, подписавшие коллективный договор.

10.4. Стороны рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением в соответствии с действующим законодательством.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором лица, представляющие работодателя и работников, несут юридическую ответственность в порядке и размере, установленных действующим законодательством.

РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Вступает в силу со дня подписания.

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3х месяцев со дня перехода права собственности, при реорганизации и ликвидации – в течение всего срока

данных процедур.

11.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

11.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

11.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются:

- Правила внутреннего трудового распорядка на 9 листах;
- Положение о системе оплаты труда на 28 листах;
- Соглашение об охране труда 5 лист.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Л.Г. Григорьева
31 августа 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор колледжа
_____ Т.П. Ивченко
31 августа 2016 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Омской области «Торгово-экономический колледж имени Г.Д. Зуйковой» (БПОУ «ТЭК»)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны в целях определения условий труда и отдыха работников колледжа.

1.2. Условия труда и трудовой распорядок для работников колледжа, урегулированные или не полностью урегулированные коллективным договором, Уставом колледжа или настоящими правилами, определяются трудовым законодательством.

1.3. В колледже введены следующие категории работников: руководящие работники; педагогические работники; руководители структурных подразделений, специалисты и служащие, рабочие.

1.4. Количество работающих определено штатным расписанием. Штатное расписание утверждается директором колледжа и согласуется с Учредителем.

1.5. Все должности работников в соответствии с законодательством замещаются по трудовому договору (эффективному контракту).

1.6. Руководящими работниками колледжа являются: директор, его заместители и главный бухгалтер.

2. ПРАВИЛА ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА

2.1. Правом приема, перевода и увольнения работников колледжа в соответствии с трудовым законодательством и Уставом колледжа обладает директор колледжа.

2.2. Директор колледжа избирается коллективом колледжа и назначается по результатам выборов учредителем. Директору колледжа совмещение его должности с другой руководящей должностью (кроме научной, научно-методической) не допускается.

2.3. Прием на работу работников осуществляется в соответствии с трудовым законодательством путем заключения трудового договора (эффективного контракта).

Трудовой договор (эффективный контракт) вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными, областными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома либо по поручению работодателя или его представителя.

2.4. Прием на работу оформляется приказом директора колледжа. Приказ объявляется работнику под роспись. При поступлении на работу гражданин обязан предъявить паспорт и трудовую книжку, страховое свидетельство государственного Пенсионного страхования, справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которая устанавливается Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При поступлении на работу, требующую специальных знаний и навыков, предъявляется диплом об образовании, специальные удостоверения, документы о профессиональной подготовке, состоянии здоровья. Для педагогических работников по решению Совета колледжа перед заключением трудового договора может проводиться конкурсный отбор.

2.5. При поступлении на работу может устанавливаться испытательный срок до 3-х месяцев. Для лиц, принимаемых на работу в охрану колледжа и на материально ответственные должности, испытательный срок 3 месяца устанавливается в обязательном порядке.

2.6. Датой возникновения трудовых правоотношений и заключения трудового договора считается срок, оговоренный в трудовом договоре и приказе директора колледжа.

2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, Коллективным договором, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, а также с условиями труда.

2.8. На всех работников, проработавших в колледже более 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

2.9. На всех работников колледжа ведется личное дело, которое состоит из листка по учету кадров, копии документов об образовании, материалов по результатам аттестации, документов по повышению квалификации, выписок из приказов о назначении, перемещении, поощрении, наказании и увольнении. Личное дело хранится в отделе кадров колледжа. После увольнения работника его дело хранится в архиве колледжа.

2.10. Прекращение трудового договора имеет место только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством РФ.

2.11. Трудовой договор (эффективный контракт), заключенный на

неопределенный срок, может быть расторгнут по инициативе работника в любое время без объяснения причин при условии письменного предупреждения работодателя за две недели. Работник, предупредивший работодателя об увольнении, вправе отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения, если на место увольняемого не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и другие события), трудовой договор расторгается в срок, о котором просит работник. Срочный трудовой договор может быть расторгнут по основаниям предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами. Инициативу в расторжении договора может проявить любая сторона.

2.12. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) может быть в следующих случаях:

2.12.1. Ликвидация колледжа;

2.12.2. Сокращение численности или штата работников колледжа;

2.12.3. Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

2.12.4. Смены собственника имущества организации (в отношении руководителя, его заместителей и главного бухгалтера);

2.12.5. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

2.12.6. Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) в независимости от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- разглашения охраняемой законом тайны, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением суда, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу

наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежной или товарной ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

2.13. Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2.12.2; 2.12.3. настоящей статьи допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.14. Не допускается увольнения работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации колледжа) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Прекращение трудового договора (эффективного контракта) оформляется приказом директора колледжа. В день увольнения работнику выдается трудовая книжка с внесенной в нее записью об увольнении и производится окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку производятся в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую часть, пункт и статью Трудового Кодекса РФ. Днем увольнения считается последний рабочий день.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА

3.1. Работники колледжа имеют право:

3.1.1. на материально-техническое, учебно-методическое обеспечение своей профессиональной деятельности (в том числе на обеспечение специальной рабочей одеждой) и здоровые условия труда согласно законодательству Российской Федерации об охране труда;

3.1.2. на участие в управлении колледжем в порядке, определенном Уставом колледжа;

3.1.3. на защиту своей профессиональной чести и достоинства;

3.1.4. на пользование в установленном порядке информационными фондами колледжа, услугами учебных, социально-бытовых и других подразделений колледжа;

3.1.5. на выполнение других работ и обязанностей, оплачиваемых по дополнительному соглашению, кроме случаев, специально предусмотренных законодательством Российской Федерации;

3.1.6. на обжалование приказов и распоряжений руководителя в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3.1.7. на корректное в этическом и правовом отношении дисциплинарное расследование.

3.2. Работники колледжа обязаны:

3.2.1. соблюдать Устав и Правила внутреннего распорядка;

3.2.2. строго следовать нормам профессиональной этики;

3.2.3. качественно выполнять возложенные на них функциональные обязанности, указанные в должностных инструкциях, трудовых договорах, квалификационных характеристиках и других нормативных актах;

3.2.4. обеспечивать необходимый профессиональный уровень своей деятельности;

3.2.5. выполнять требования и приказы директора колледжа, направленные на обеспечение учебно-воспитательного процесса и совершенствование учебно-материальной базы, если они не противоречат действующему законодательству, нормативным документам колледжа и трудовому соглашению.

3.2.6. Обязанности, права и ответственность работников на конкретных рабочих местах определяются должностными инструкциями и трудовым договором (эффективным контрактом).

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ:

4.1. Организовывать труд работников колледжа в соответствии с их специальностью и квалификацией с закреплением за каждым определенного рабочего места; своевременно знакомить преподавателей с расписанием учебных занятий и утверждать на предстоящий учебный год календарно-тематические планы; сообщать в конце учебного года (до ухода в отпуск) их годовую нагрузку в новом учебном году.

4.2. Создавать здоровые и безопасные условия труда, обеспечивать исправное состояние помещений, отопления, вентиляции, инструментов, станков и прочего оборудования, а также наличие необходимых материалов для непрерывного ведения учебного процесса.

4.3. Обеспечивать выполнение плановых заданий приема и выпуска специалистов, осуществляя наиболее полное использование внутренних резервов, научную организацию труда; создавать условия для повышения качества подготовки специалистов с учетом требований современного производства, науки и техники и перспектив их развития; организовывать изучение и внедрение передовых методов обучения и приемов труда.

4.4. Создавать необходимые условия нормальной учебы, трудовой, культурно-воспитательной, физкультурно-массовой, оздоровительной работы, отдыха и медицинского обслуживания работников.

4.5. Обеспечивать своевременный ремонт учебных кабинетов, спортивных залов, столовой колледжа.

4.6. Принимать меры по обеспечению учебного процесса, культурно-воспитательной, физкультурно-массовой и оздоровительной работы необходимым оборудованием, материалами, инвентарем и инструментами.

4.7. Осуществлять контроль за выполнением учебных планов и программ, соблюдением расписания учебных занятий.

4.8. Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда, экономное и рациональное расходование фонда заработной платы. Заработную

плату выплачивать работникам 15 и 30 (в феврале – 28) числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с нерабочим или праздничным днем выплаты производятся накануне этого дня.

4.9. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины; постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, формирование стабильных отношений в трудовом коллективе; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

4.10. Неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда.

4.11. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной безопасности, а также порядок действий в чрезвычайных обстоятельствах и по сигналам гражданской обороны.

4.12. Принимать необходимые меры по профилактике травматизма, профессиональных и других заболеваний работников колледжа; в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое лечение и др.).

4.13. Обеспечивать своевременное предоставление очередных отпусков всем работникам колледжа в соответствии с ежегодно утверждаемыми графиками.

4.14. Обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации преподавателей и других специалистов колледжа.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В колледже устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем для заместителей директора (за исключением зам. директора по АХР и главного бухгалтера), заведующих отделением, заведующей производственной практикой, преподавателей, мастеров производственного обучения и методистов, гардеробщиков, уборщиков и пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для прочих работников колледжа. Лаборанты, обслуживающие учебный процесс, за выполнение лабораторных и практических работ в свой выходной день пользуются дополнительным выходным днём в течение рабочей недели.

Рабочее время преподавателей и специалистов, участвующих в проведении занятий, определяется расписанием занятий, планами учебно-воспитательной и учебно-методической работы, а также планами подготовки к действиям в чрезвычайных обстоятельствах.

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 92 ТК РФ).

Для остальных работников колледжа устанавливается рабочая неделя при норме рабочего времени 40 часов (ст.91 ТК РФ).

5.3. Для лиц, работающих в особых условиях, продолжительность

рабочего времени устанавливается законодательными актами. Для отдельных категорий работников - сторож (вахтер), работающих в сменном режиме, учётный период при суммарном учёте рабочего времени составляет год.

5.4. Начало рабочего дня в колледже устанавливается в 8 часов 30 минут, окончание рабочего дня в 17-10 часов (понедельник-четверг) и 16-10 (пятница).

5.5. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов в соответствии со ст. 96, 154 ТК РФ. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35%.

5.6. Перерыв для обеда с 12 часов 30 минут до 13 часов. Для отдельных категорий работников сторож (вахтер), работающих в сменном режиме обеденный перерыв установить 2 часа.

5.7. В предпраздничные дни рабочее время сокращается на один час. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются, устанавливаются в порядке и в соответствии с требованиями статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочные работы оформляются приказом и компенсируются повышенной оплатой труда согласно статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

5.8. Для заместителей директора колледжа (за исключением зам. директора по АХР и главного бухгалтера), установлен ненормированный рабочий день с предоставлением в соответствии со статьями 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска три календарных дня.

5.9. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается по графику, утвержденному работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее 15 декабря (ст. 123, 372 ТК РФ). Преподавателям отпуск предоставляется в период летних студенческих каникул. Другим работникам отпуска предоставляются в течение календарного года в соответствии с утвержденным графиком отпусков. При этом учитываются семейные обстоятельства работника, его состояние здоровья и возможность чередования им использования отпуска, как зимой, так и летом.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В ТРУДЕ

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества обучения и воспитания студентов, продолжительную и безупречную работу в колледже, а также за другие достижения, к работникам применяются следующие поощрения:

- 6.1.1. объявление благодарности;
- 6.1.2. выдача премии;
- 6.1.3. награждение ценным подарком;

- 6.1.4. награждение Почетной грамотой;
- 6.1.5. представление к званию лучшего по профессии;
- 6.1.6. занесение в Книгу почета колледжа;
- 6.1.7. занесение на Доску почета колледжа.

6.2. Допускается соединение нескольких поощрений. Применение поощрений производится приказом директора колледжа, как по инициативе Совета колледжа и руководства, так и по инициативе профсоюзной организации.

6.3. За особые заслуги работники по решению Совета колледжа могут быть представлены к правительственным и ведомственным наградам, присвоению почетных званий и другим видам поощрения вышестоящих органов.

6.4. В течение действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются. Мерой поощрения для таких работников является досрочное снятие с них дисциплинарного взыскания.

7. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, качество выполнения предшествующих работ и поведение работника.

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечению двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания..

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

7.5. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам финансово-хозяйственной деятельности – не позднее двух лет. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

7.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

7.9. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения срока его действия директором колледжа по его собственной инициативе, ходатайству заместителей директора или руководителей подразделений (председателей цикловых комиссий), а также по рекомендации собрания трудового коллектива или профсоюза, просьбе самого работника.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Л.Г. Григорьева
31 августа 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор колледжа
_____ Т.П. Ивченко
31 августа 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
бюджетного профессионального образовательного учреждения
Омской области «Торгово-экономический колледж им. Г.Д. Зуйковой»,
функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет
Министерство образования Омской области

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников БПОУ «ТЭК», (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений в Омской области», приказом Министерства образования Омской области от 19 марта 2014 года №15 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области», приказами Министерства образования Омской области от 16 декабря 2013 года № 86 и от 08 июня 2015 г. № 34 «Об отдельных вопросах применения отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области»

2. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда и не ограничивается предельными размерами.

3. Размеры окладов работников учреждения определены на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и предусмотрены приложениями № 1 - 5 к Положению.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА

4. Размер оклада конкретного педагогического работника колледжа устанавливается за фактическое количество часов педагогической (преподавательской) работы с учетом размера оклада педагогических работников колледжа, а также мнения первичной профсоюзной организации

работников колледжа и определяется в трудовом договоре.

5. Размер оклада устанавливается выше размера оклада педагогическому работнику:

1) имеющему первую квалификационную категорию, - на 10%;
2) имеющему высшую квалификационную категорию, - на 20%;
3) имеющему ученую степень по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- доктора наук, - на 25%;
- кандидата наук, - на 15%;

4) имеющему почетное звание СССР, РСФСР и Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» или другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начитается со слов «Народный», «Заслуженный», при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - на 10%;

5) поступившему впервые на работу (по основному месту работы) в колледж в соответствии с уровнем образования или квалификацией согласно полученному документу об образовании или о квалификации, в первые три года работы, - на 20%;

б) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья:

- в группах, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, - на 20%;

- в инклюзивных группах (за исключением групп, указанных в абзаце втором настоящего подпункта), при наличии обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:

а) глухих, слепых, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, умеренную, тяжелую степень умственной отсталости, сложную структуру дефекта (не менее 3 человек), - на 20%;

б) слабослышащих, слабослышащих, имеющих тяжелые нарушения речи, легкую степень умственной отсталости (не менее 4 человек), - на 17%;
имеющим задержку психического развития (не менее 5 человек), - на 15%;

7) имеющему стаж педагогической работы:

- от 1 года до 5 лет, - на 10%;
- от 5 лет до 10 лет, - на 15%;
- свыше 10 лет, - 20%;

6. В целях определения оклада конкретного педагогического работника колледжа выше размера оклада, предусмотренного Положением, периоды, зачитываемые в стаж педагогической работы, суммируются.

Периоды работы педагогических работников колледжа до вступления в силу приказа Министерства здравоохранения и социального развития России от 05.05.2008г. № 216н засчитываются в стаж педагогической работы с учетом Перечня учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж педагогической работы, предусмотренного приложением № 6 к Положению.

7. С учетом условий труда может применяться почасовая оплата труда педагогических работников колледжа при оплате:

1) за педагогическую работу, выполненную в порядке замещения отсутствующих по болезни или иным причинам педагогических работников колледжа, продолжавшегося свыше двух месяцев;

2) за педагогическую работу, выполненную в объеме 300 часов в год;

3) за педагогическую работу, выполненную с обучающимися, обучение которых осуществляется в заочной форме, сверх (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки;

4) за педагогическую работу, выполненную привлеченными из иных организаций педагогическими и другими работниками.

8. Размер оплаты за один час педагогической работы, выполненной педагогическими работниками колледжа, предусмотренной подпунктами 1-4 пункта 7 Положения, определяется путем деления оклада педагогического работника колледжа, исходя из продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников с учетом всех применённых оснований для установления оклада педагогического работника колледжа выше размера оклада, предусмотренного пунктом 5 Положения, на среднемесячное количество рабочих часов (72 часа).

9. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

10. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной учебной нагрузки.

11. Педагогическим работникам колледжа устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VIII Положения.

12. Педагогическим работникам колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА

13. Размер оклада конкретного учебно-вспомогательного работника колледжа устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, а также мнения первичной профсоюзной организации работников колледжа и определяется в трудовом договоре.

14. Размер оклада устанавливается выше размера оклада учебно-вспомогательному работнику колледжа:

1) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья - на 15-20%;

15. Учебно-вспомогательным работникам колледжа устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VIII Положения.

16. Учебно-вспомогательным работникам колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ В КОЛЛЕДЖЕ

17. Размер оклада конкретного служащего колледжа устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, а также мнения первичной профсоюзной организации колледжа и определяется в трудовом договоре.

18. Размер оклада устанавливается выше размера оклада служащему колледжа:

1) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, - на 15-20%;

2) проживающему на территории сельского поселения или работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения, - на 25 %;

19. Служащим колледжа устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VIII Положения.

20. Служащим колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ КОЛЛЕДЖА

21. Размер оклада руководителя структурного подразделения колледжа устанавливается с учетом размеров окладов руководителей структурных подразделений колледжа, а также мнения первичной организации колледжа и определяется в трудовом договоре.

22. Размер оклада устанавливается выше размера оклада руководителю структурного подразделения колледжа:

1) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья - на 15-20 %;

2) имеющему ученую степень по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- доктора наук, - на 25 %;

- кандидата наук, - на 15 %;

4) имеющему почетное звание СССР, РСФСР и Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель»

или другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - на 10 %;

23. Руководителям структурных подразделений устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом VIII Положения.

24. Руководителям структурных подразделений устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренными разделом IX Положения.

VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ КОЛЛЕДЖА

25. Размер оклада конкретного рабочего колледжа устанавливается с учетом размеров оклада рабочих колледжа, а также мнения первичной профсоюзной организации работников колледжа и определяется в трудовом договоре.

26. Рабочим колледжа устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом VIII Положения

27. Рабочим колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном IX Положения.

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА КОЛЛЕДЖА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА КОЛЛЕДЖА.

27. Условия оплаты труда заместителей директора колледжа, главного бухгалтера колледжа определяются нормативным правовым актом Министерства образования Омской области и Положением.

28. Стимулирующие выплаты, премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям директора колледжа, главному бухгалтеру колледжа выплачиваются с учетом результатов деятельности колледжа в соответствии с целевыми показателями, устанавливаемыми колледжем.

Максимальный размер стимулирующих выплат, премий по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям директора колледжа, главному бухгалтеру колледжа в соответствующем периоде определяется в пределах фонда оплаты труда работников колледжа.

29. Размер оклада может устанавливаться выше оклада: имеющему ученую степень по профилю деятельности колледжа:

- доктора наук - на 25%;
- кандидата наук - на 15%;

30. Заместителям директора, главному бухгалтеру колледж устанавливаются компенсационные выплаты, в порядке, предусмотренном разделом VIII Положения.

31. Заместителям директора, главному бухгалтеру колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IX Положения.

VIII. ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

32. Компенсационные выплаты устанавливаются к окладам работников колледжа в соответствии с федеральным, региональным законодательством и коллективным договором.

33. Работникам колледжа устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты по районному коэффициенту;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при совмещении профессий (должностей);
 - при сверхурочной работе;
 - при работе в ночное время;
 - при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

34. Выплата по районному коэффициенту начисляется в процентах на всю сумму заработной платы.

35. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке и размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

36. 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 объема дополнительной работы.

37. 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 объема дополнительной работы.

38. 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 объема дополнительной работы.

39. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35% оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет оклада за час работы определяется:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным окладам, путем деления дневного оклада на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

2) работникам, труд которых оплачивается по месячным окладам, путем деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

40. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам заработной платы, - в двойном размере дневной или часовой ставки заработной платы;

2) работникам, получающим оклад, - в одинарном размере дневной или часовой ставки заработной платы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в двойном размере сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет оклада за час работы определяется:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным окладам и часовым ставкам заработной платы, путем деления дневного оклада и часовой ставки заработной платы на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

2) работникам, труд которых оплачивается по месячным окладам, путем деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

41. Повышенная оплата сверхурочной работы определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

IX. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ КОЛЛЕДЖА

•42. В пределах фонда оплаты труда колледжа (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда работников) к окладам работников колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты.

•43. Стимулирующие выплаты устанавливаются распорядительным актом колледжа, изданным на основании решения комиссии колледжа по распределению стимулирующих выплат.

Состав комиссии утверждается распорядительным актом колледжа. В состав комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации работников колледжа.

44. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам колледжа закрепляются в трудовом договоре (эффективном контракте) и устанавливаются к окладам работников колледжа в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада.

45. Стимулирующие выплаты, установленные в абсолютном размере, применяются к окладам, установленным конкретному работнику колледжа, без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

46. Перечень наименований стимулирующих выплат, показателей, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся и размеры стимулирующих выплат работникам колледжа.

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующая выплата производится	Размер стимулирующей выплаты
1	Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	1.1 Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	<p>— 1500 руб. за каждый факт выполнения такой работы, продолжительностью не более 16 часов (в соответствии со служебной запиской).</p> <p>— 3000 руб. за каждый факт выполнения такой работы, продолжительностью от 16 до 32 часов (в соответствии со служебной запиской).</p> <p>— 5000 руб. за каждый факт выполнения такой работы, продолжительностью более 32 часов (в соответствии со служебной запиской).</p> <p>— 2000 руб. - подготовка документации и ведение дел для военных комиссариатов города и области (один раз в квартал).</p> <p>- 2000 руб. за каждый факт качественной и своевременной подготовки локальных нормативных актов и других документов; участие в работе избирательной комиссии и других общественных мероприятиях.</p> <p>- 3000, 5000 руб.* - выполнение поручений, не входящих в круг основных должностных обязанностей</p>
		1.2 Заведование кабинетом, лабораторией, методическим объединением	<p>Заведование кабинетом, лабораторией (раз в полугодие):</p> <p>— 570 руб. преподавателю с высшей квалификационной категорией;</p> <p>— 530 руб. преподавателю с первой квалификационной категорией;</p> <p>— 490 руб. преподавателю без квалификационной категории.</p> <p>Заведование методическим объединением (предметно-цикловой комиссией) – 1500 руб./мес.</p>

	1.3 Проверка письменных работ обучающихся	— Преподавателям русского языка и литературы – 500 руб./полугодие — Преподавателям математики – 300 руб./полугодие
	1.4 Классное руководство	— 1714 руб. преподавателю с высшей квалификационной категорией; — 1592 руб. преподавателю с первой квалификационной категорией; — 1470 руб. преподавателю без квалификационной категории. При численности учебной группы 20 человек и менее, значение показателя составляет 50%, при численности от 21 до 24 человек – 75%.
	1.5 Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	— 500 руб. - систематическая работа с обучающимися "группы риска" (по запросу/обращению соответствующих структур и ведомств); — 500 руб. – личное участие куратора группы в мероприятии, связанном с данной категорией лиц (вне пределов колледжа)
	1.6 Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) (раз в квартал)	— 2000 руб. – Акт приемки учреждения к новому учебному году подписан без замечаний к системам жизнеобеспечения. — 2000 руб. - за отсутствие аварий систем жизнеобеспечения; — 2000 руб. – опрессовка системы отопления выполнена по графику; — 1000 руб. – за проведение мероприятий по повышению энергоэффективности здания (за каждое мероприятие); — 3000 руб. – за безаварийное вождение автомобилем; — 2000 руб. – за соблюдение ПДД; — 3000 руб. – за выполнение текущего ремонта и обслуживания автотранспорта; — 3000 руб. – за обслуживание гаражного хозяйства; - 3000 руб. – за выполнение срочных текущих ремонтных работ - 5000 руб.- за выполнение сложных ремонтных работ помещений, оборудования, коммуникационных сетей, техники; — 3000 руб. - выполнение функций и обязанностей Администратора безопасности по Колледжу,
	Устанавливается для заместителя директора по АХЧ, рабочих,	

		сотрудников	<p>обеспечению и контролю мероприятий по защите информации;</p> <p>— 2000 руб. - обеспечение сохранности закрытых ключей электронной цифровой подписи и соблюдение правил эксплуатации средств электронной цифровой подписи</p> <p>- 3000, 5000 руб.* - выполнение поручений, не входящих в круг основных должностных обязанностей</p>
2	Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	<p>2.1 Осуществление инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ</p> <p>устанавливается для преподавателей</p>	<p>— Разработка авторской программы дисциплины/профессионального модуля (не входящих во ФГОС СПО):</p> <p>1000 руб. (до 72 часов);</p> <p>2000 руб. (72-216 часов);</p> <p>3000 руб. (свыше 216 часов).</p> <p>Очное участие преподавателей:</p> <p>— олимпиады, конкурсы, соревнования и др. городского/ регионального уровня – 500 руб. за участие преподавателя (сертификат или иной документ);</p> <p>— олимпиады, конкурсы, соревнования и др. городского/ регионального уровня – 1000 руб. за выступление преподавателя (сертификат, диплом победителя или иной документ);</p> <p>— олимпиады, конкурсы, соревнования и др. всероссийского уровня/ международного уровня – 2000 руб. за выступление преподавателя (сертификат или иной документ);</p> <p>— выступление преподавателя на заседании экспериментальной площадки с докладом из опыта работы – 2000 руб.</p> <p>Заочное участие преподавателей:</p> <p>— олимпиады, конкурсы, соревнования и др. городского/ регионального уровня – 500 руб. (сертификат или иной документ);</p> <p>— олимпиады, конкурсы, соревнования и др. всероссийского/ международного уровня – 1000 руб. (сертификат или иной документ);</p> <p>— олимпиады, конкурсы, соревнования и др. всероссийского/ международного уровня – 1500 руб. (диплом победителя, I, II, III степени).</p>
		устанавливается для заместителей директора	Открытие новой специальности (профессии), переход на реализацию

			<p>нового ФГОС СПО, профессиональных и иных стандартов: — 2000 руб. (за каждую новую специальность (профессию), ФГОС СПО); — 2000 руб. (за каждую новую программу повышения квалификации, переподготовки); — Руководство внедрением в деятельность колледжа профессиональных стандартов – 4000 руб. (за каждый стандарт). — Разработка положения, регламентирующего отдельные вопросы образовательного процесса – 2000 руб. (за каждое положение) — Актуализация положения колледжа – 1000 руб. (за каждое положение).</p>
	<p>2.2 Применение в образовательном процессе информационных технологий.</p> <p>устанавливается для преподавателей, сотрудников библиотеки</p>		<p>— Разработка учебного занятия с применением интерактивных технологий – 1000 руб. за каждое разработанное занятие. — Разработка учебного занятия с использованием интерактивных технологий сети Интернет – 1000 руб. за каждое разработанное занятие.</p> <p>— Разработка обучающего курса для образовательного портала edu.omsktec.ru: 2000 руб. – при длительности учебного курса до 72 аудиторных часов; 3000 руб. – при длительности учебного курса от 72 до 144 аудиторных часов; 4000 руб. – при длительности учебного курса от 144 до 288 аудиторных часов; 5000 руб. – при длительности учебного курса свыше 288 аудиторных часов.</p> <p>— Разработка персонального сайта преподавателем – 5000 руб. — Создание электронного каталога по библиотечным фондам – 1000 руб. за каждые 100 изданий. — Сопровождение работы с ЭБС – 500 руб./мес.</p>
		<p>2.3 Реализация дополнительных</p>	<p>— Разработка экскурсионной программы для обучающихся (на</p>

		<p>проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.) устанавливается для преподавателей</p>	<p>учебный год) – 1000 руб./программа. — Реализация междисциплинарного внеаудиторного проекта (при наличии паспорта проекта) – 2000 руб./руководителю проекта. — Реализация междисциплинарного внеаудиторного проекта (при наличии паспорта проекта) – 750 руб./участнику проекта. — Реализация социального проекта (при наличии паспорта проекта) – 1000 руб./организатору проекта</p>
		<p>2.4 Организация (участия) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся устанавливается для преподавателей</p>	<p>— Разработка/адаптация методики исследования – 2000 руб. за каждое исследование. — Организация исследования – 1000 руб. за каждое исследование. — Разработка/корректировка показателей мониторинга – 2000 руб. — Заполнение таблиц мониторинга – 500 руб.</p>
		<p>2.5 Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся* устанавливается для преподавателей</p>	<p>— Организация мероприятия в рамках Дня открытых дверей: 750 руб. (ответственному организатору); — Организация внеаудиторного мероприятия с обучающимися с их родителями (уровень колледжа, не менее 25 участников, мероприятие в плане колледжа): 1000 руб.</p>
		<p>2.6 Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы устанавливается для преподавателей</p>	<p>— Организация физкультурно-оздоровительного мероприятия (уровень колледжа) – 500 руб. — Организация физкультурно-оздоровительного мероприятия (региональный уровень) – 1000 руб.</p>
		<p>2.7 Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий устанавливается для преподавателей</p>	<p>— Методическая разработка учебного занятия с использованием здоровьесберегающих технологий – 1000 руб. — Публикация опыта использования здоровьесберегающих технологий в печатном издании – 1500 руб. — Публикация опыта использования здоровьесберегающих технологий в электронном издании – 500 руб.</p>
3	<p>Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год)</p>	<p>3.1 Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций (раз в квартал) устанавливается для</p>	<p>— Бесперебойная работа всех инженерно-технических систем колледжа: зам. директора – 4000 руб.; сотрудник колледжа – 2000 руб. — Своевременная ликвидация последствия чрезвычайной ситуации –</p>

		заместителя директора по АХЧ	1500 руб. (за каждую ситуацию).
		3.2 Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.*	<p>Очное участие студентов: — олимпиады, конкурсы, соревнования и др. городского/ регионального уровня – 1000 руб. за каждого победителя/команду (I, II, III место; диплом I, II, III степени, диплом лауреата); — олимпиады, конкурсы, соревнования и др. всероссийского уровня/ уровня СФО – 2000 руб. за каждого победителя/команду (I, II, III место; диплом I, II, III степени, диплом лауреата); — олимпиады, конкурсы, соревнования и др. международного уровня – 3000 руб. за каждого победителя/команду (I, II, III место; диплом I, II, III степени, диплом лауреата);</p> <p>Заочное участие студентов: — олимпиады, конкурсы, соревнования и др. городского/регионального уровня – 300 руб. за каждого победителя/команду (I, II, III место; диплом I, II, III степени, диплом лауреата); — олимпиады, конкурсы, соревнования и др. уровня СФО /всероссийского/международного уровня – 500 руб. за каждого победителя/ команду (I, II, III место; диплом I, II, III степени, диплом лауреата);</p> <p>Подготовка участников: — Благодарственное письмо (или иной документ) за подготовку участников городского/регионального уровня (в случае отсутствия победителей) – 300 руб. — Благодарственное письмо (или иной документ) за подготовку участников всероссийского/международного уровня (в случае отсутствия победителей) – 500 руб.</p>
		3.3 Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	— Оформление тематического стенда - 500 руб. (за каждый стенд). — Оформление учебного кабинета/лаборатории к началу учебного года – 1000 руб. — Оформление тематической выставки – 1000 руб.

		<p>3.4 Выполнение задания особой важности и сложности</p>	<p>— Выполнение особо важного и сложного задания руководителя (продолжительность до 8 часов) – 1500 руб. — Выполнение особо важного и сложного задания руководителя (продолжительность от 8 до 16 часов) – 3000 руб. — Выполнение особо важного и сложного задания руководителя (продолжительность свыше 16 часов) – 4500 руб. — 100%-й комплексный уровень реализации целевых показателей колледжа – 5000 руб./квартал.</p>
		<p>3.5 Организация работы по социальной адаптации обучающихся*</p>	<p>— Организация и проведение внеаудиторного мероприятия/ конкурса/ олимпиады/ соревнования (уровень колледжа, не менее 25 участников, мероприятие в плане колледжа): 1000 руб. — Участие совместно с учебной группой в выездных мероприятиях в рамках социализации личности, духовно-нравственного и физического воспитания – 1000 руб. — Обеспечение деятельности Совета профилактики правонарушений колледжа – 1000 руб./месяц. — Обеспечение деятельности Центра содействия трудоустройству студентов колледжа – 1000 руб./месяц. — Руководство волонтерским движением, кружками, мастерскими, различными акциями – 1000 руб./месяц. — Отсев обучающихся, не превышающий 7% (кроме отчислений по уважительным причинам) – 3000 руб./квартал. — Выполнение контрольных цифр приема (по итогам работы приемной комиссии): 5000 руб./год.</p>
		<p>3.6 Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы</p>	<p>— Разработка учебно-методического пособия по дисциплине/профессиональному модулю (до 72 аудиторных часов) – 500 руб. — Разработка учебно-методического пособия по дисциплине/профессиональному модулю (от 72 до 144 аудиторных часов) – 800 руб.</p>

		<p>— Разработка учебно-методического пособия по дисциплине/профессиональному модулю (от 144 до 300 аудиторных часов) – 1000 руб.</p> <p>— Разработка учебно-методического пособия по дисциплине/профессиональному модулю (свыше 300 аудиторных часов) – 1500 руб.</p> <p>— Проведение открытого аудиторного занятия – 1000 руб.</p>
	3.7 Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных, муниципальных программ	<p>— Организация и проведение мероприятия, входящего в национальный проект, федеральную, областную, муниципальную программу – 1000 руб.</p> <p>— Организация и проведение мероприятия, входящего в национальный проект, федеральную программу – 2000 руб.</p> <p>— Разработка программы в рамках реализации областного, муниципального проекта (при наличии утвержденной документации проекта) – 1500 руб.</p> <p>— Разработка программы в рамках реализации национального проекта, федеральной программы (при наличии утвержденной документации проекта) – 3000 руб.</p> <p>— Участие в областном конкурсе «Педагог года» - 5000 руб.</p>
	3.8 Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	<p>— Работа с автоматизированными информационными системами и(или) базами данных – 2000 руб. (за каждую систему/БД), если такая работа ранее не входила в функциональные обязанности сотрудника.</p> <p>— Создание информационной системы/базы данных – 5000 руб.</p> <p>— Эффективное и результативное руководство структурным подразделением колледжа – 1500 руб.</p> <p>— Создание обучающего видеофильма – 2000 руб.</p> <p>— Создание видеофильма, описывающего деятельность колледжа, к памятным датам – 5000 руб.</p> <p>— Успеваемость по итогам промежуточной аттестации, итоговой аттестации по дисциплинам,</p>

		<p>профессиональным модулям и видам производственной практики (по колледжу) от 85 до 89% успевающих – 3000 руб. от 89-94% – 4000 руб. от 95% и выше – 5000 руб.</p>
	3.9 Активное участие в работе представительного органа работников учреждения	<p>— Организация мероприятия профсоюзом работников колледжа – 2000 руб. — Участие в организации мероприятия профсоюзом работников колледжа – 750 руб.</p>
	3.10. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.	<p>— Организация мероприятия/ конкурса/ олимпиады/ соревнования (региональный уровень, мероприятие в плане Совета директоров ПОО или иной организации, продолжительность – не более 8 часов): 2000 руб. (ответственному за мероприятие); — Организация мероприятия/ конкурса/ олимпиады/ соревнования (региональный уровень, мероприятие в плане Совета директоров ПОО или иной организации, продолжительность – от 8 до 16 часов): 3000 руб. (ответственному за мероприятие); — Организация мероприятия/ конкурса/ олимпиады/ соревнования (региональный уровень, мероприятие в плане Совета директоров ПОО или иной организации, продолжительность – свыше 16 часов): 5000 руб. (ответственному за мероприятие); — Участие в организации мероприятия/ конкурса/ олимпиады/ соревнования (региональный уровень, мероприятие в плане Совета директоров ПОО): 500 руб. (каждому участнику). — Организация мероприятия/ конкурса/ олимпиады/ соревнования (всероссийский уровень): 3000 руб. (ответственному за мероприятие); — Участие в организации мероприятия/ конкурса/ олимпиады/ соревнования (всероссийский уровень): 750 руб. — Подготовка информации в СМИ, описывающей деятельность колледжа и его услуги – 1000 руб. (за каждую публикацию). — Организационно-методическое сопровождение публикаций в СМИ –</p>

			1000 руб. (за каждую публикацию).
		3.11 Сохранность контингента 1-го курса (по итогам I, II семестра) для зав. отделениями и зам. директора	От 90% до 93%: зав. отделением – 200 руб.; зам. директора – 2000 руб. От 93,1% до 95%: зав. отделением – 500 руб.; зам. директора – 3000 руб. От 95,1% и более: зав. отделением – 1000 руб.; зам. директора – 4000 руб.
		3.12 Наличие статуса региональной инновационной площадки (раз в полугодие) для заместителей директора	Осуществление деятельности в рамках экспериментальной площадки: регионального уровня – 3000 руб./полугодие; федерального уровня – 4500 руб./полугодие.
		3.13 Участие обучающихся в чемпионатах Ворлдскиллс	Организация и проведение внутриколледжного чемпионата – 2000 руб. (уровень преподавателя), 10000 руб. (уровень руководителя); Участие в чемпионате регионального уровня – 2000 руб. (руководителю команды) Участие в полуфинале национального чемпионата – 5000 руб. (руководителю команды) Участие в национальном чемпионате 10000 руб. (руководителю команды) Участие в международном чемпионате 20000 руб. (руководителю команды)
		3.14 Своевременность предоставления качественных и достоверных отчетов, информации, документов по финансово-экономической деятельности (один раз в квартал) для сотрудников бухгалтерии	Документы предоставляются своевременно: — кассир, бухгалтер, экономист – 2000 руб.; — зам. гл. бухгалтера – 3000 руб.; — гл. бухгалтер – 4000 руб.
		3.15 Отсутствие обоснованных заключений, предписаний, представлений и протестов контролирующих органов в адрес	Заключения, замечания и предписания отсутствуют: — кассир, бухгалтер, экономист, секретарь учебной части, инспектор по кадрам – 2000 руб.; — зам. гл. бухгалтера – 2500 руб.; — гл. бухгалтер, зам. директора – 4000 руб.

	учреждения о нарушении действующего законодательства (за исключением предписаний, заключений устранение замечаний по которым невозможно по причинам, не зависящим от объемов финансирования) (раз в полугодие) для сотрудников бухгалтерии, секретаря учебной части, инспектора по кадрам, зам. директора	
	3.16 Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности (без учета задолженности по налогам и сборам) (раз в полугодие) для сотрудников бухгалтерии	Кредиторская и дебиторская задолженности отсутствуют: — бухгалтер, экономист – 1000 руб.; — зам. гл. бухгалтера – 1500 руб.; — гл. бухгалтер – 2000 руб.
	3.17 Отсутствие задолженности по налогам и сборам (раз в полугодие) для сотрудников бухгалтерии	Задолженности по налогам и сборам отсутствуют: — бухгалтер, экономист – 1000 руб.; — зам. гл. бухгалтера – 1500 руб.; — гл. бухгалтер – 2000 руб.
	3.18 Отсутствие по состоянию на 1 число каждого месяца остатков на лицевом счете учреждения в объеме, не превышающим 1 % от зачисленной суммы финансирования за предыдущий месяц (раз в полугодие) для сотрудников бухгалтерии	Заключения и предписания отсутствуют: — бухгалтер, экономист – 1000 руб.; — зам. гл. бухгалтера – 1500 руб.; — гл. бухгалтер – 2000 руб.
	3.19 Обеспечение участия работников бухгалтерии в мероприятиях по нормированию труда и реализации 44-ФЗ (раз в полугодие)	Выполнение мероприятий по нормированию труда и реализации 44-ФЗ (в соответствии с Положением): — бухгалтер, экономист – 1000 руб.; — зам. гл. бухгалтера – 2000 руб.; — гл. бухгалтер – 4000 руб.

	для сотрудников бухгалтерии	
	3.20 Деятельность по подготовке (переподготовке, повышению квалификации) рабочих, служащих (раз в полугодие) зав. отделением, зам. директора	Количество слушателей курсов: — до 50 человек – 2000 руб. — от 51 до 100 человек – 3000 руб. — от 101 до 150 человек – 4000 руб. — от 151 до 200 человек – 5000 руб. — от 201 до 250 человек – 6000 руб.
	3.21 Сотрудничество с предприятиями и организациями различных отраслей и сфер (раз в полугодие) устанавливается для заместителей директора, зав. отделениями	Заключение договоров о реализации совместных инновационных проектов: — региональный уровень: 2000 руб. — межрегиональный уровень: 3000 руб. — международный уровень: 5000 руб.
	3.22 Единовременные поощрения, премии и начисления: - к праздничным дням РФ; - к профессиональным праздникам; - к знаменательным датам; - по другим исключительным случаям; - к персональным юбилейным датам (45, 50, 55, 60, 65 лет), при условии работы в колледже не менее 5 лет. Устанавливаются для всех категорий работников	На основании приказа директора колледжа: — преподавателям, всем работникам колледжа: 3000, 5000 руб.* — зам. директора, гл.бухгалтеру: 5000, 10000руб.*

* В случае 2-х и более руководителей работы/организаторов мероприятия, сумма выплаты делится пропорционально количеству руководителей.

* Выплаты осуществляются при наличии денежных средств фонда оплаты труда.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работникам колледжа, известившим работодателя в письменной форме о приостановке работы, оплата труда осуществляется в соответствии со статьями 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

48. Оплата труда работников колледжа, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ в соответствии со статьями 93 и 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

49. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового положения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
БПОУ «ТЭК»

РАЗМЕРЫ
должностных окладов, ставок заработной платы педагогических
работников БПОУ «ТЭК»

№ п\п	Наименование должности	размер должностного оклада, ставки (руб.)
2 квалификационная категория		
1	Социальный педагог	7754
2	Педагог дополнительного образования	
3 квалификационная категория		
3	Воспитатель	7958
4	Методист	
5	Мастер производственного обучения	
4 квалификационная категория		
6	Руководитель физического воспитания	8164
7	Педагог - организатор основ безопасности жизнедеятельности	
8	Преподаватель	

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
БПОУ «ТЭК»

РАЗМЕРЫ
должностных окладов работников учебно-вспомогательного персонала
БПОУ «ТЭК»

№ п\п	Наименование должности	размер должностного оклада, ставки (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень		
1	Секретарь учебной части	4937

РАЗМЕРЫ
должностных окладов специалистов и служащих
БПОУ «ТЭК»

№ п\п	Наименование должности	размер должностного оклада, ставки (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
1	Секретарь – машинистка	4618
2	Секретарь	
3	Кассир	
4	Дежурный по общежитию	
5	Паспортист	
6	Комендант	
2 квалификационный уровень		
7	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4777
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
8	Лаборант	5256
9	Техник	
10	Инспектор по кадрам	
2 квалификационный уровень		
11	Заведующий хозяйством	5334
3 квалификационный уровень		
12	Заведующая производством (шеф-повар), заведующая столовой	5573
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		
13	Бухгалтер	
14	Экономист	

15	Инженер - электроник	5891
16	Библиотекарь	
17	Библиограф	
18	Юрисконсульт	
2 квалификационный уровень		
19	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	6369
3 квалификационный уровень		
20	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	6847
4 квалификационный уровень		
21	Должности служащих 1 квалификационного уровня по которым может устанавливаться должностное производственное наименование «ведущий»	7324
5 квалификационный уровень		
22	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, заместитель главного бухгалтера	7803

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
БПОУ «ТЭК»

РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей структурных подразделений
БПОУ «ТЭК»

№ п\п	Наименование должности	размер должностного оклада, ставки (руб.)
2 квалификационный уровень		
1	Заведующий структурным подразделением: лабораторией, отделением, производственной практикой, учебным хозяйством, библиотекой и другими структурными подразделениями колледжа,	11768

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников БПОУ «ТЭК»

РАЗМЕРЫ
должностных окладов рабочих БПОУ «ТЭК»

№ п\п	Наименование должности	размер должностного оклада, ставки (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
1	Наименование профессии рабочих по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3, квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4300 (при наличии 1 квалификационного разряда);
2	Дворник	4459 (при наличии 2 квалификационного разряда);
3	Кладовщик	
4	Сторож (вахтер)	
5	Уборщик производственных и служебных помещений	
6	Гардеробщик	4618 (при наличии 3 квалификационного разряда)
7	Плотник	
8	Слесарь-сантехник	
9	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
10	Грузчик	
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
11	Наименование профессии рабочих по которым предусмотрено присвоение 4,5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4777 (при наличии 4 квалификационного разряда);
12	Водитель автомобиля	5016 (при наличии 5 квалификационного разряда)
2 квалификационный уровень		
13	Наименование профессии рабочих по которым предусмотрено присвоение 6,7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5256 (при наличии 6 КР), 5492 (при наличии 7КР)

Приложение № 6
к положению об оплате труда
работников БПОУ «ТЭК»,
функции и полномочия учредителя
в отношении которых осуществляет Министерство
образования Омской области

ПЕРЕЧЕНЬ

учреждений, организаций и должностей, время работы в которых
засчитывается в педагогический стаж работников БПОУ «ТЭК», функции и
полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство
образования Омской области

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов).	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения, старшие методисты, методисты, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением. профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
2	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
3	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями, отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством), штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
4	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты.
5	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
6	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых.