**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

* 1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими нормативными правовыми актами, действующими на территории Российской Федерации, а также Уставом краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Техникум инновационных промышленных технологий и сервиса».
  2. Сторонами коллективного договора является краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Техникум инновационных промышленных технологий и сервиса» (далее –Техникум), в лице директора Владимира Владимировича Житникова, именуемого далее «Работодатель», и работники в лице представителя Татьяны Николаевны Рогожниковой.
  3. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
  4. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, материальной поддержке сотрудников Техникума, гарантии и льготы, предоставляемые работникам работодателем.

1.5. В целях обеспечения устойчивой работы Техникума, повышения уровня жизни работников, создания благоприятных условий для выполнения ими своих трудовых функций:

Работодатель обязуется:

обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность Техникума;

сохранять стабильность финансового положения Техникума;

обеспечить каждого работника соответствующим оборудованием, материалами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;

учитывать мнение профсоюзного комитета по вопросам социальной защищенности работников.

Работники обязуются:

обеспечивать надлежащее выполнение обязанностей по трудовому договору;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, нормативные требования по охране и безопасности труда;

создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе;

содействовать поддержанию общественного порядка в Техникуме.

* 1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на принципах свободы выбора и реальности обеспечения принятых обязательств.

1. **ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Техникума.

2.2. Настоящий коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания.

2.3. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2.4. Приложения к коллективному договору являются неотъемлемыми частями договора и обязательными для сторон.

2.5. При реорганизации Техникума в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.6. При реорганизации или смене формы собственности Техникума любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

**3. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ**

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Техникум оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок, не превышающий пяти лет (срочный трудовой договор).

3.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения в соответствии со статьёй 59 ТК РФ.

3.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.5. При приеме на работу работодатель должен ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, коллективным договором и приложениями к нему, а также Уставом Техникума.

3.6. Все вопросы, связанные с изменением структуры Техникума, его реорганизацией, а также сокращением штата, численности работников рассматриваются предварительно на Совете Техникума.Работодатель в письменной форме сообщает каждому работнику о предстоящих изменениях не позднее, чем за два месяца до начала проведения указанных мероприятий.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников Техникума, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по соответствующему основанию, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В этот же срок работодатель представляет органу службы занятости информацию о возможном массовом увольнении, направляя проекты приказов о сокращении численности, список сокращаемых должностей работников, список имеющихся вакансий и информацию о трудоустройстве.

Работодатель обязан разъяснять работникам их права и обязанности при сокращении численности штата работников Техникума.

3.7. Работодатель организует за свой счет в пределах утвержденной бюджетной росписи переподготовку и повышение квалификации работников в процессе трудовой деятельности не реже одного раза в три года. С этой целью работодатель осуществляет планирование повышения квалификации с учетом мнения каждого работника.

**4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОТДЫХ**

4.1. Режим рабочего времени и отдыха работников определяется Правилами внутреннего распорядка Техникума (Приложение № 1).

4.2. Для работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Техникума устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников Техникума устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Техникума.

4.5. Для педагогических работников, совмещающих проведение учебных занятий и установленных учебным планом видов профессиональной практики, допускается разделение рабочего дня на части.

* 1. По соглашению между работником и директором могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя как при приеме на работу, так и в ходе трудовой деятельности.

Директор обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка–инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

При работе в условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или зависит от выполненного объема работ.

4.7. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней сокращается на 1 час.

4.8. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

4.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый [отпуск](http://www.consultant.ru/document/cons_s_FEB4D7F53556BCA31DC65BD54C734784068653F861DEBCB54A6300921E2E00D7/) предоставляется работникам продолжительностью 8 календарных дней в соответствии с ФЗ РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

4.10. Работникам, замещающим должности с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (Приложение № 2).

4.11. Очередность предоставления работникам отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала основного, дополнительного ежегодных отпусков работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен в удобное для него время:

женщине – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работнику в возрасте до 18 лет;

мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;

совместителю на совмещаемой работе – одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском на основной работе;

супругам военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащих;

ветерану труда;

работнику, совмещающему работу с обучением в образовательном учреждении.

4.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен на соответствующий период времени в случаях:

временной нетрудоспособности работника. Время ухода за заболевшим ребенком, другими членами семьи не является основанием для продления ежегодного оплачиваемого отпуска;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы (исполнение обязанностей члена избирательной комиссии, прохождение военных сборов и др.);

в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению сторон между директором и работником переносится на другой срок, если:

работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска;

работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.14. По желанию работника ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. При этом работник не лишается неиспользованной части отпуска, она должна быть предоставлена работнику по его выбору в удобное для него время в течении текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Отказ работника, от выхода на работу в связи с отзывом его из отпуска не является нарушением трудовой дисциплины и не может повлечь применения к нему мер дисциплинарного взыскания.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

4.15. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

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

Директор Техникума обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в год;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

женщине – по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (с выплатой пособия по государственному социальному страхованию). Такой отпуск может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за детьми;

лицу, осуществляющему уход за детьми;

совместителю – если на совмещаемой работе продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше продолжительности такого отпуска на основном месте работы, на недостающие до этой продолжительности дни;

работнику, поступающему в высшее, среднее или профессиональное образовательного учреждение и успешно обучающемуся в нем – продолжительностью и на условиях, предусмотренных ст. 173, 174 ТК РФ;

зарегистрированному кандидату в депутаты со дня его регистрации соответствующей избирательной комиссией до дня официального опубликования результатов выборов – в любой день и на любое время в течение этого срока;

доверенному лицу зарегистрированного кандидата, избирательного объединения, избирательного блока – на указанный выше срок.

**5. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

5.1. Оплата труда работников Техникума осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 3).

5.2. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц: 15 и 30 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выдача заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска осуществляется не позднее, чем за три дня до его начала.

5.3. Каждый работник ежемесячно получает информацию о своей заработной плате в письменной форме.

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

5.5. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

5.6. Стороны договорились: в случае выполнения педагогическими работниками педагогической работы по должности с другим наименованием, по которому не устанавливается квалификационная категория, а также в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы, оплата труда устанавливается с учетом имеющейся квалификационной категории.

5.7. Работникам Техникума в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам Техникума оказывается на основании приказа директора в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.

5.8. По основаниям, предусмотренным абзацем 2 п. 5.7 и в иных случаях осуществляется выплата единовременной материальной помощи из средств от приносящей доход деятельности.

Единовременная материальная помощь оказывается работнику по письменному заявлению, которое рассматривается на заседании Совета техникума, утверждается приказом директора и производится при наличии средств.

**6. ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Привлечение к работам, не предусмотренным трудовым договором, разрешается только в соответствии с законодательством и дополнительной оплатой.

6.2. Беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) или осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель устанавливает по их заявлениям гибкий график работы или неполный рабочий день, или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этом случае производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

6.3. Работодатель за счет средств организации обеспечивает обязательное социальное страхование работников.

6.4. Специалист по охране труда осуществляет постоянный контроль над состоянием здоровых и безопасных условий труда в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, предусмотренными законодательством РФ.

6.5. Работодатель обеспечивает нормальный температурный и санитарно-гигиенический режим в помещениях учебного заведения. В случаях несоответствия температурного режима:

в учебных аудиториях осуществлять перенос учебных занятий в аудитории с нормальным температурным режимом;

в помещениях отделов сократить продолжительность рабочего дня для сотрудников, работающих в этих помещениях, с сохранением заработной платы.

6.6. Структурные подразделения Техникума оснащаются защитными средствами, средствами пожаротушения, медицинскими аптечками.

6.7. Специалист по охране труда обеспечивает контроль вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах в порядке, установленном техническими [регламентами](consultantplus://offline/ref=FC7D5AF30924A70F4167BCF4F2E7901CC0AF86323DDFC4EB96E2FECAB2iDX6E) и [санитарными правилами](consultantplus://offline/ref=FC7D5AF30924A70F4167BCF4F2E7901CC0AB8A333CDFC4EB96E2FECAB2iDX6E), а также стандартами безопасности труда.

6.8. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.8.1. Своевременно организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с [законодательством](consultantplus://offline/ref=0164DD1BA6EBC283CAFA1E2D5176042165ACE7F1FEA44B49E5E36B23F0839D09A30C9FD8C9571B3AWAP1I) о специальной оценке условий труда;

6.8.2. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для работников;

6.8.3. Обеспечивать прохождение работниками инструктажей, обучения и проверок знаний по охране труда в сроки, установленные нормативно-правовыми актами в сфере охраны труда.

6.8.4. Обеспечивать и организовывать в установленные сроки, за счет собственных средств, проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, гигиенического обучения для работников Техникума.

6.8.5. Обеспечивать своевременную выдачу работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с нормами обеспечения индивидуальными средствами защиты работников КГБПОУ «ТИПТиС» (Приложение №4), нормами бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам КГБПОУ «ТИПТиС» (Приложение №5).

6.8.6. Обеспечить гарантии и права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации об охране труда.

6.8.7. Расследовать и вести учет в установленном законом порядке несчастных случаев на производстве.

6.9. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных правовых требований к условиям труда (нарушения установленных режимов труда и отдыха, норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения работника средствами индивидуальной защиты и т.д.), в результате чего создается непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, работник вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется рабочее место, должность и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.10. Работник, руководствуясь в работе действующими нормативно–правовыми актами в области охраны труда, обязуется:

соблюдать требования охраны труда, трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда;

правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

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

проходить гигиеническое обучение, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

### 7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ

### КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

7.1. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляют обе стороны, его подписавшие.

7.2. При невыполнении обязательств по настоящему коллективному договору виновные лица несут ответственность в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях РФ и иными нормативными правовыми актами РФ.

### 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения. Изменения и дополнения к коллективному договору оформляются в виде дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

8.2. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы, забастовку.

8.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение № 1

к Коллективному договору

**Правила внутреннего трудового распорядка работников**

**краевого государственного бюджетного**

**профессионального образовательного учреждения**

**«Техникум инновационных промышленных технологий и сервиса»**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Правила внутреннего трудового распорядка работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Техникум инновационных промышленных технологий и сервиса» (далее – Правила внутреннего трудового распорядка) являются приложением к коллективному договору и распространяются на всех работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Техникум инновационных промышленных технологий и сервиса» (далее–Техникум).
  2. Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании» и иными федеральными законами, Уставом Техникума, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Техникуме.
  3. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью укрепление дисциплины труда, правильную организацию и безопасные условия труда, рациональное использование рабочего времени, создание благоприятных условий труда для достижения высокого качества учебно-воспитательной работы в Техникуме.

1. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ
   1. Работодатель в лице директора имеет право:

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

утверждать должностные инструкции работников Техникума;

поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

устанавливать рабочие регламенты;

устанавливать работникам Техникума надбавки и доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) и размеры их материального поощрения

иные права, предусмотренные законодательством РФ.

* 1. Работодатель в лице директора обязан:

исполнять обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами;

утверждать учебную нагрузку педагогических работников Техникума;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Техникумом в формах, предусмотренных ТК РФ, краевыми законами, коллективным договором и Уставом Техникума;

организовать учет рабочего времени работников Техникума;

иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ.

1. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ТЕХНИКУМА
   1. Работник Техникума имеет право на:

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

Работникам техникума гарантируются права, предусмотренные ТК РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

* 1. Работник Техникума обязан:

соответствовать требованиям квалификационных характеристик по занимаемой должности;

строго выполнять обязанности, возложенные на него ТК РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании», Уставом техникума, настоящими правилами трудового распорядка, должностной инструкцией, трудовым договором;

соблюдать трудовую дисциплину, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, строго соблюдать расписание и продолжительность уроков (занятий);

своевременно и точно исполнять распоряжения руководства как устные, так и письменные, не совершать действий, воспрепятствующих деятельности других работников;

повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда и планы;

содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и правила;

соблюдать требования правил охраны труда и обеспечения безопасности учебно-воспитательного процесса, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями в сфере охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований и правил в сфере охраны труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, соблюдать установленный порядок ведения документации;

эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально использовать сырье, энергию и другие материальные ресурсы;

соблюдать законные права и свободы обучающихся;

своевременно проходить ежегодные и другие обязательные медицинские обследования;

незамедлительно сообщать директору либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества техникума, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

Для педагогических работников:

обеспечивать необходимый профессиональный уровень своей деятельности;

обеспечивать выполнение учебных планов и программ;

вести учет успеваемости обучающихся;

осуществлять нравственное воспитание обучающихся;

иметь рабочие программы, календарно–тематические планы, вести необходимую документацию;

принимать участие в работе совещаний и методических объединений;

избегать конфликтов во взаимоотношениях между работниками, между работниками и обучающимися. При не достижении согласия, стороны имеют право обратиться в Конфликтную комиссию.

1. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ, ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
   1. Порядок приема на работу:
      1. Работник техникума реализует свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работодатель –в лице директора техникума и работник.
      2. Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем условиям трудового договора, определенного сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в техникуме. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон в письменной форме.
      3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет директору техникума:

заявление о приеме на работу;

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (копию трудовой книжки);

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

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

документ об образовании, получении соответствующей квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном законом порядке;

медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в техникуме (по специальности, профессии);

рекомендацию МСЭК – при поступлении на работу инвалида.

* + 1. Прием на работу без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем запрещается требовать от лица, поступающего на работу, предъявления других документов, помимо предусмотренных Трудовым кодексом, Законом РФ «Об образовании», иными федеральными законами, указами президента РФ и постановлениями Правительства РФ.
    2. Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора.
    3. Приказ директора о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

4.1.7.При приеме на работу работодатель должен ознакомить работника под роспись с настоящими правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, Уставом КГБПОУ «ТИПТиС», должностной инструкцией.

4.2. При изменении организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенных сторонами трудового договора, допускается внесение изменений в должностную инструкцию работника, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данный момент.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой [статьи 77](consultantplus://offline/ref=ED019F5A035017DE7D26D1D4AFFC01E85E202236C30FCE42FF6A7954B83C31994F42FFF96Ed0ZBD) Трудового кодекса РФ.

4.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных [частями второй](consultantplus://offline/ref=823E83147D708F508670F03F5FA40E30CB1939A2ED3DCBE54EB9DD1FC332E08BA25121D419v8U6D) и [третьей](consultantplus://offline/ref=823E83147D708F508670F03F5FA40E30CB1939A2ED3DCBE54EB9DD1FC332E08BA25121D418v8UFD) статьи 72.2 Трудового кодекса РФ.

4.4. Отстранение от работы:

4.4.1. Директор техникума обязан отстранить от работы (не допускать работника к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в любое время его рабочего дня (смены).

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. Работник не допускается к работе вплоть до окончания обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке предварительный или периодический медицинский осмотр до его прохождения;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором. Работник может быть переведен на другую работу с его согласия. При несогласии работника перевестись на другую работу, он может быть уволен по п. 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.4.2. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

4.4.3. Если работник был отстранен от работы как не прошедший не по своей вине обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда или обязательный периодический медицинский осмотр, ему выплачивается заработная плата за время отстранения как за время простоя, в размере не менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада, в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса.

4.5. Прекращение трудового договора

4.5.1. Трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом (ст.71, ст.77, ст.78, ст.79, ст.80, ст.81, ст.83, ст.84).

4.5.2. Помимо общих оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками являются:

повторное в течение одного года грубое нарушение Устава техникума;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психологическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

1. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

Рабочее время работников определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, а также расписанием учебных занятий, должностными обязанностями, годовым календарным учебным графиком, планом работы Техникума, графиком рабочего времени, приказами и распоряжениями директора. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

* 1. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается с учетом особенностей их труда в соответствии с Трудовым кодексом и иными правовыми актами РФ.

5.1.1. Работникам техникума устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), с нормальной продолжительностью рабочего времени, не превышающей 40 часов в неделю. Рабочим днем считается время: с 08.00 до 17.00 часов; перерыв на обед: с 12.00 до 13.00 часов.

5.1.2. Мастерам производственного обучения, педагогическим работникам, не имеющим педагогическую нагрузку, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), с сокращенной продолжительностью рабочего времени: 36 часов в неделю. Рабочий день определяется согласно расписанию учебных занятий; перерыв на обед: с 12.00 до 13.00 часов.

5.1.3. Гардеробщикам устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье), с нормальной продолжительностью рабочего времени, не превышающей 40 часов в неделю. Рабочий день определяется согласно расписанию учебных занятий; перерыв на обед: с 10.00 до 10.30 часов и с 12.55 до 13.25 часов.

5.1.4. Рабочий день сторожей определяется согласно графику дежурств.

5.1.5. Преподавателям Техникума устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье), с сокращенной продолжительностью рабочего времени: 36 часов в неделю. Рабочий день определяется согласно расписанию учебных занятий; перерыв на обед: с 12.20 до 12.55 часов.

5.1.6. Продолжительность урока (занятий) установлена только для обучающихся. Перерасчет рабочего времени педагогических работников в академические часы не производится.

5.1.7. Рабочим временем педагогического работника считается участие его в работе педагогического совета, методического объединения, совещания при директоре или его заместителе, других совещаний, собраний (в том числе родительских), определенных планом работы техникума, приказами и распоряжениями директора техникума.

5.2. Работникам запрещается:

самовольно проводить в рабочее время собрания, совещания по вопросам, не связанным с производственной деятельностью и учебно-воспитательной работой;

создавать в техникуме структурные подразделения политических партий;

отвлекать работников в рабочее время от их непосредственной работы, в том числе для выполнения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью и учебно-воспитательной работой;

делать замечания педагогическим работникам в отношении качества их работы во время учебных занятий в присутствии обучающихся, их родителей, посторонних лиц;

употреблять спиртные напитки и курить в помещениях и на территории техникума;

употреблять в разговоре слова ненормативной лексики;

отступать от норм профессиональной этики, закрепленных в Кодексе о профессиональной этике КГБПОУ «ТИПТиС»;

применять антипедагогические методы воспитания, связанные с физическим и духовным насилием над личностью обучающегося;

изменять по своему усмотрению расписание занятий, график работы, график дежурства;

отменять, изменять продолжительность учебных занятий и перерывов (перемен) между ними;

самовольно покидать свое рабочее место в рабочее время;

удалять из аудитории обучающихся во время занятий;

принимать пищу во время занятий;

проводить аудиторные занятия в верхней одежде;

использовать во время учебных занятий, собраний, совещаний средства связи;

вести во время собраний, совещаний аудио–съемку, видеосъемку без предварительного письменного согласия директора техникума;

пребывать в аудиториях, кабинетах, закрепленных за работниками, в нерабочее время (в выходные дни, период отпуска), без предварительного письменного согласия директора техникума;

принимать от обучающихся и их законных представителей денежные средства в каких–либо целях (хозяйственные нужды, покупки подарка и проч.)), требовать оказания услуг взамен получения экзаменов, зачетов;

привлекать обучающихся к уборке аудитории, территории техникума (если данное мероприятие не утверждено в рамках волонтерских проектов, в том числе субботников).

Внешний вид педагогического работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к педагогическим работникам, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает официальность, сдержанность, аккуратность.

1. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За добросовестный труд, образцовое исполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении учащихся, новаторство в труде и другие достижения в работе директор техникума применяет следующие формы поощрения работников:

объявление благодарности;

выплата премии;

награждение ценным подарком;

награждение почетной грамотой.

* 1. Указанные формы поощрения работников применяются директором техникума по согласованию с профсоюзными организациями.
  2. Все поощрения за высокие результаты труда оформляются изданием соответствующего приказа директора техникума, в котором указывается, за какие конкретные успехи в труде поощряется работник и конкретный вид поощрения.
  3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники техникума могут быть представлены в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, Почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению Почетных званий.

1. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ
   1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть противоправного, виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей, директор техникума имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

Самой строгой мерой дисциплинарного взыскания является увольнение. Увольнение, как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ);

однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.

Грубым нарушением трудовых обязанностей работника является:

прогул – отсутствие на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение одного рабочего дня;

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

совершение на месте работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

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

совершение виновного действия работников, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если это действие дает основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию [конфликта интересов](consultantplus://offline/ref=B08A935F34D732E87155B76755A4C31274B5578C6A696F15E2F22F7E3918A43B1810937C97M2i5C), стороной которого он является;

совершение работником, осуществляющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы. Аморальным является проступок, противоречащий общепринятой в обществе морали (появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, нецензурная брань, драка, поведение, оскорбляющее человеческое достоинство, и т.д.);

принятие необоснованного решения заместителем директора техникума и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу техникума;

однократное грубое нарушение заместителя директора своих трудовых обязанностей;

Законом РФ «Об образовании», помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных Трудовым кодексом, основаниями для увольнения педагогических работников до истечения срока действия трудового договора являются:

повторное в течение года грубое нарушение Устава техникума;

применение в том числе, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психологическим насилием над личностью учащегося.

* 1. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса работника, являющегося членом профессионального союза, допускается с учетом мнения первичной профсоюзной организации Техникума.
  2. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3 и п.5 ст. 81 Трудового кодекса председателя профсоюзного комитета допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (данный порядок сохраняется в течение двух лет после окончания срока его полномочий).

Приложение № 2

к Коллективному договору

**Перечень должностей с ненормированным рабочим днем**

1. Главный бухгалтер
2. Заместитель директора по АХР
3. Водитель

Приложение № 3

к Коллективному договору

**Положение об оплате труда**

**работников краевого государственного бюджетного**

**профессионального образовательного учреждения**

**«Техникум инновационных промышленных технологий и сервиса»**

**Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Техникум инновационных промышленных технологий и сервиса» (далее «Техникум»), подведомственного министерству образования Красноярского края (далее – Положение), разработано на основании Трудового кодекса РФ, Закона Красноярского края от 29.10.2009 г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», постановления Правительства Красноярского от 15.12.2009 г. № 648-п "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края", приказа Министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 "Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края".

**1. Порядок и условия оплаты труда работников**

Система оплаты труда работников Техникума включает в себя следующие элементы:

– оклад (должностной оклад);

– выплаты компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера.

Система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований, предоставляемых из краевого бюджета и средств получаемых от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Техникума, установлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

1.2. Размеры окладов (должностных окладов) конкретному работнику устанавливаются директором Техникума на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры окладов (должностных окладов) определены в приложении №1.

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

1.4. Размер оклада (должностного оклада) по должностям педагогических работников, ставки заработной платы определяется по формуле:

O = Omin + Omin x K / 100,

где:  
О – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;  
Оmin– минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений;

К – повышающий коэффициент.

1.5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение  повышающего коэффициента |
| 1. | За наличие квалификационной категории педагогическим работникам: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй  квалификационной категории | 25% 15% 10% |
| 2. | Для педагогических работников  профессиональных образовательных учреждений | 20% |

1.6. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

K = K1+ K2,

где:  
K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;  
K2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.  
 1.7. Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:  
– если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2= 0%,   
– если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

K2 = Q1 / Qоклх 100%,

где:  
Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;  
Qокл– объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

Q1 = Q – Q2 – Qстим – Qотп,

где:  
Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;  
Q2 – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

Qстим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;  
Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.  
Если K больше предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

**2. Выплаты компенсационного характера**

2.1. Работникам Техникума устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

– выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время  
и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Выплаты работникам, занятым на работах   
с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работникам Техникума на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.1. Размер районного коэффициента ЗАТО Железногорск составляет - 1,3. Районный коэффициент начисляется на всю заработную плату.

2.3.2. Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям оплачивается согласно Постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 24.09.1989 N 794 "О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края". Размер надбавки установлен в соответствии с действующим законодательством РФ и составляет 30 процентов должностного оклада. Данная надбавка начисляется на всю заработную плату.

2.4. Выплаты за работу в закрытых административно-территориальных образованиях (ЗАТО) устанавливаются в размере 20% от должностного оклада всем работникам Техникума.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании [статьи 149](consultantplus://offline/ref=F26AFEC8C3EC65E90487EE54725B06C1B3153CAEBE1BE1F3A01413B00426ADBE7B0A9A03AEN5H) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](consultantplus://offline/ref=F26AFEC8C3EC65E90487EE54725B06C1B3153CAEBE1BE1F3A01413B00426ADBE7B0A9A02AEN7H) Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению   
№ 2 к настоящему Положению.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам.

2.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах, заключенных с работниками.

1. **Выплаты стимулирующего характера**

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу. Установление стимулирующих выплат в Техникуме осуществляется на основе Порядка установления выплат стимулирующего характера работникам, утверждаемого директором.

3.1. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам Техникума.

3.1.1. Размервыплат стимулирующего характера работникам Техникумарассматривается комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее–Комиссия), в состав которой входят представители администрации, руководители подразделений, представители профсоюзной организации, члены Совета Техникума.

3.1.2. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются директором Техникума ежемесячно, ежеквартально или на год.

3.1.3. Предложения о размере выплат стимулирующего характера работникам на рассмотрение Комиссии вносят руководители подразделений на основании протоколов в форме, указанной в приложении № 3. Решение принимается общим открытым голосованием членов Комиссии.

Директор Техникума вправе учитывать аналитическую информацию Комиссии, при этом итоговое решение о размере стимулирующих выплат принимается единолично и утверждается в форме приказа.

3.1.4. Назначение стимулирующих выплат рассматривается для всех работников Техникума, в том числе внешних совместителей. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться за качество и объем работ, выполненных работником на условиях внутреннего совместительства.

3.1.5. Работникам Техникума, уволенным на день рассмотрения стимулирующих выплат, данные выплаты не рассматриваются.

3.2. Работникам Техникума в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

– выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

– выплаты за интенсивность и высокие результаты работы ;

– выплаты за качество выполняемых работ;

– персональные выплаты;

– выплаты по итогам работы за месяц, квартал, за год.

3.3.При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Техникум применяет балльную оценку. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

С = С 1 балла х Бi,

где:  
С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику в плановом периоде;  
С1 балла*-* стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

|  |  |
| --- | --- |
|  | n |
| C1 балла = Qстим. раб. / | SUM Бi, |
|  | i=1 |

где:  
Qстим. раб.*–* фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам в месяц в плановом периоде;  
n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением директора.

Qстим. раб. = Qзп – Qгар – Qотп,

где:  
Qзп – фонд оплаты труда работникам, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Техникума, на месяц в плановом периоде;  
Qгар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию, на месяц в плановом периоде);

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников на месяц в плановом периоде.

3.4. Величина балла в денежном выражении устанавливается для всех сотрудников Техникума в равном размере.

3.5. Размер стимулирующих выплат работнику (за исключением персональных выплат) не зависит от стажа работы в Техникуме.

3.6. При выплатах по итогам работы за год (Приложение № 5) учитывается:

– объем освоения бюджетных средств;

– участие в развитии материальной базы Техникума, в том числе участие в ремонте и оборудовании объектов;

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

– качество выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Техникума;

– участие в инновационной и проектной деятельности;

– участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

3.7. Персональные выплаты устанавливаются на месяц, квартал, год с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

Виды и размеры персональных выплат определены в приложении № 6 к настоящему Положению.

**4. Условия оплаты труда**

**заместителей директора и главного бухгалтера Техникума.**

* 1. Размер должностного оклада директора Техникума устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала Техникума с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением № 1 к Закону Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

4.2. Директору Техникума группа по оплате труда устанавливается локальным правовым актом органа Министерства образования Красноярского края, являющегося учредителем Техникума, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

4.3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Техникума и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми Правительством Красноярского края.

4.4. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов директора.

4.5.Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера Техникума осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

– должностной оклад;

– выплаты компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера.

4.6. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру установлены в соответствии с разделом 2 настоящего Положения в процентах к должностным окладам, если иное не будет установлено законодательством.

Предельное количество должностных окладов директора Техникума, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера, должно быть не выше 32 должностных окладов директора в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директору Техникума может направляться на стимулирование труда работников Техникума. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с министерством финансов Красноярского края и министерством экономического развития и инвестиционной политики Красноярского края.

4.7. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей директора и главного бухгалтера Техникума определены приложением № 7 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру Техникума определен приложением № 8 к настоящему Положению.

Размер выплат по итогам работы заместителям директора и главному бухгалтеру Техникума определен приложением № 9 к настоящему Положению.

4.9. Выплаты стимулирующего характера, персональные выплаты и выплат по итогам работы за квартал, за год заместителям директора и главному бухгалтеру Техникума устанавливаются в процентах от должностного оклада.

4.10. Размер выплат по итогам работы заместителям директора и главному бухгалтеру Техникума максимальным размером   
не ограничивается.

4.11. Сроки установления и размер стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру утверждаются приказом директора Техникума.

4.12. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце втором пункта 4.6 настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера директору Техникума за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных Техникумом от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей и выплачиваются ежемесячно:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия | | Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности |
| наименование | индикатор |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| доход, полученный от приносящей доход деятельности | доля доходов от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания | от 1% до 15,9% | 0,5 |
| от 16% до 25,9% | 1,0 |
| от 26% до 30,9% | 1,5 |
| от 31% и выше | 2,0 |

**5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Размер средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Техникума может составлять до 70% от доходов, полученных   
от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию   
и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование   
от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2. Объем средств, направляемый на оплату труда, определяется соответствующим экономическим обоснованием по определенному виду деятельности.

5.3. Сотрудникам Техникума, обеспечивающим постоянную работу по организации предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут устанавливаться ежемесячные выплаты в процентах от объемов по закрепленному виду деятельности.

5.4. Работникам Техникума, достигшим возраста, кратного пяти, из фонда внебюджетных средств начисляется единовременная стимулирующая выплата в размере, не превышающем трёх тысяч рублей. При достижении возраста 50, 55, 60 лет размер стимулирующей выплаты увеличивается до пяти тысяч рублей.

5.5. Работникам Техникума из фонда внебюджетных средств может начисляться единовременная стимулирующая выплата, приуроченная к следующим праздничным датам:

Международный женский день – для женщин,

День защитника Отечества – для мужчин,

в размере, не превышающем трёх тысяч рублей.

5.6. Работникам Техникума при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное выходное пособие:

при стаже работы в Техникуме от 5 лет и более – в размере одного должностного оклада;

при стаже работе в Техникуме от 10 лет и более – в размере двух должностных окладов.

5.7. Выплата единовременной материальной помощи работникам Техникума производится на основании служебной записки руководителя подразделения и утверждается приказом директора.

Приложение № 1

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы работников Техникума

Профессиональная квалификационная группа должностей

работников образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
|  | | 2713,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень |  | 2857,0 [<\*>](consultantplus://offline/ref=5A9024E0EA98ED1D84188806A5D324B220C96AE5B102A430291C31839392694B2615C72E8F44D386PCtFG) |
| 2 квалификационный уровень |  | 3170,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 4687,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 5334,0 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 4906,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 5587,0 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 5373,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 6119,0 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 5880,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 6699,0 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 2857,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3013,0 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 3170,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3484,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3828,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4831,0 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 3484,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3828,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4202,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5051,0 |

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 2454,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2572,0 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 2857,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3484,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3828,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4612,0 |

Должности руководителей структурных подразделений

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений [<\*>](consultantplus://offline/ref=837C34AAB0B1F0BE3B8DD7FCE3605C137F15F8EFCF522E362FA2140A3649098869B1036FA252D7F4PAw5G) | |
| 1 квалификационный уровень | 6969,0 |
| 2 квалификационный уровень | 7491,0 |
| 3 квалификационный уровень | 8083,0 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | |
| 2 квалификационный уровень | 3484,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3828,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4831,0 |
| 5 квалификационный уровень | 5457,0 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | |
| 5 квалификационный уровень | 5897,0 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | |
| 1 квалификационный уровень | 6338,0 |
| 2 квалификационный уровень | 7343,0 |
| 3 квалификационный уровень | 7907,0 |

Должности, не предусмотренные профессиональными

квалификационными группами

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Заведующий библиотекой | 5897,0 |
| Специалист по охране труда II категории | 3828,0 |

Приложение № 2

Виды и размеры компенсационных выплат

за работу в условиях, отклоняющихся   
от нормальных (при выполнении работ в других условиях,

отклоняющихся от нормальных)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер  в процентах  к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1. | водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день | 25 |
| 2. | за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей | 15 |
| 3. | выплата за работу в закрытых административно-территориальных образованиях | 20 |

Приложение № 3

ПРОТОКОЛ

по установлению стимулирующих выплат за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ год

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п.п. | ФИО | Критерии оценки результативности и качества  работы | Предельное кол-во баллов | Наименование мероприятий  (достижений) | Начислено баллов | Коэфф. отрабо-танного времени | Итого баллов |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | ИТОГО |  |  |  |  |  |

Приложение № 4

ВИДЫ, УСЛОВИЙ, РАЗМЕРА И ПОРЯДКА УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ КГБПОУ «ТИПТИС»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников Техникума | Условия | | Предельное количество баллов | |
| наименование | индикатор |
| Руководитель структурного подразделения, методист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Ведение профессиональной документации | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | 100% | 30 | |
| Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | Замечания надзорных органов | 0 | 20 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Введение новых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций) | Количество открытых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций) | 1 | 20 | |
| Обновление содержания образовательных программ | Процент программ, разработанных с участием работодателей | 40% | 20 | |
| Организация работы по социальному партнерству | Заключение договоров социального партнерства | 1 договор | 50 | |
| Трудоустройство выпускников | Процент трудоустроенных выпускников в первый год после окончания | 70% | 40 | |
| Повышение квалификации инженерно-педагогических работников | Процент работников, прошедших стажировку, курсы повышения квалификации | 20% | 20 | |
| Позиционирование учебного заведения | Освещение деятельности образовательного Техникума в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта учебного заведения | Постоянно | 50 | |
| Реализация программ профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации | Процент привлеченных средств в общем объеме средств | 6,9% | 50 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Внедрение в учебный процесс новых педагогических технологий и инноваций | Процент педагогических работников, использующих новые педагогические технологии или их элементы | 50% | 20 | |
| Инициатива и творческий подход к выполнению работы | Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов | 1 | 10 | |
| Предложение по эффективной организации учебно-воспитательного процесса, проведение мероприятий с обучающимися | 1 | 10 | |
| Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся | 1 | 10 | |
| Руководство проектами | 1 | 50 | |
| Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности | Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации) | 1 | 15 | |
| Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении | 1 | 10 | |
| Высокий уровень организации аттестации педагогических работников | Количество инженерно-педагогических работников, получивших квалификационную категорию | За 1 работника | 5 | |
| Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе | Наличие конфликтных ситуаций | 0 | 10 | |
| Педагогические работники: преподаватели, мастера производственного обучения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Ведение профессиональной документации | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | 100% | 20 | |
| Обеспечение безопасности образовательного процесса | Соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с СанПиН | 100% | 10 | |
| Удовлетворенность участников образовательного процесса | Наличие жалоб и конфликтных ситуаций | 0 | 5 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Результаты промежуточной и итоговой аттестации учащихся | Процент качества обученности | 50% | 20 | |
| Трудоустройство выпускников | Процент трудоустройства выпускников |  |  | |
| Сохранность контингента обучающихся[[1]](#footnote-1) | Процент отсева учащихся по неуважительной причине | 0 | 20 | |
| Достижения учащихся | Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства | Постоянное | 20 | |
| Призовое место | 50 | |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Методическое и материальное обеспечение занятий | Наличие учебно-методических материалов | 100% | 20 | |
| Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций | Процент учебных занятий с использованием новых педагогических технологий или их элементов | 50% | 20 | |
| Проведение открытых уроков и мероприятий с применением инновационных технологий | 1 открытое мероприятие | 5 | |
| Проведение научно- исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации | Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации) | 1 | 15 | |
| Призовое выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении | 1 | 10 | |
| Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса | Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов | 1 | 10 | |
| Внесение предложений администрации по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий | 1 | 10 | |
| Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек | 1 | 10 | |
| Участие в разработке и реализации проектов | 1 | 50 | |
| Педагогические работники: педагог-психолог, социальный работник, педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания, руководитель ОБЖ | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Ведение профессиональной документации | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | 100% | | 20 |
| Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | Сокращение числа учащихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, наркологическом диспансере | на 20% | | 40 |
| Обеспечение занятости учащихся | Отсутствие самовольных уходов обучающихся из Техникума, являющихся детьми- сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей | 0 | | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Достижения учащихся | Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах | Постоянно | | 20 |
| Призовое место | | 50 |
| Выполнение индивидуального плана работы | Качественная реализация мероприятий | на 100% | | 20 |
| Профилактическая, индивидуальная работа с обучающимися | Процент охвата обучающихся | 50% | | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Методическое и материальное обеспечение занятий | Наличие учебно-методических материалов | 100% | | 20 |
| Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | Количество травм, несчастных случаев, вредных привычек у учащихся | 0 | | 30 |
|  | Инициатива и творческий подход | Внесение предложений на обсуждение вопросов по повышению качества подготовки специалистов | 1 | | 10 |
| Предложение администрации по эффективной организации учебно- воспитательного процесса; проведение мероприятий с обучающимися | 1 | | 10 |
| Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек | 1 | | 10 |
| Учебно-вспомогательный персонал: заведующий библиотекой | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Охват читателей | Процент учащихся и работников Техникума, пользующихся фондом библиотеки | 80% | | 20 |
| Ведение профессиональной документации | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | 100% | | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Сохранность библиотечного фонда Техникума | Количество списываемой литературы библиотечного фонда | Менее 10% фонда | | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Сопровождение учащегося в исследовательской деятельности | Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах | Постоянно | | 20 |
| Призовое место | | 50 |
| Пропаганда чтения как формы культурного досуга | Выставки, беседы, встречи | 1 мероприятие | | 3 |
| Инициатива и творческий подход к выполнению работы | Участие во внутренних, городских, краевых мероприятиях, конференциях, конкурсах, выставках и др. | 1 мероприятие | | 3 |
| Учебно-вспомогательный персонал: юрисконсульт | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Подготовка локальных актов Техникума, нормативных актов Техникума | Соответствие нормам действующего законодательства | 100% | | 30 |
| Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах | Соответствие заданным нормам | 100% | | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Осуществление юридических консультаций для учащихся и работников | Конфликты в Техникуме | 0 | | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Разрешение конфликтных ситуаций | Количество выигранных судебных разбирательств, мировых соглашений | 85% от общего количества | | 30 |
| Учебно-вспомогательный персонал: механик, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь- ремонтник, слесарь- сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования, столяр, дворник, сторож (вахтер), водитель автомобиля, водитель автобуса. | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности | Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов, аварии | 0 | | 40 |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | Замечания по утрате и порче имущества | 0 | | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Оперативность работы | Замечания по оперативности | 0 | | 10 |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | Постоянно | | 20 |
| погрузочно-разгрузочные работы | Постоянно | | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Ресурсосбережение при выполнении работ | Экономия материальных средств | Постоянно | | 10 |
| Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала | Замечания по бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала | 0 | | 20 |
| Инициатива и творческий подход к организации | Предложения администрации учебного заведения по рациональному использованию имущества и материалов | 1 | | 5 |
| Качество выполняемых работ | Замечания по качеству | 0 | | 10 |
| Благоустройство территории Техникума | Спортивный городок, зеленая зона, ландшафтный дизайн | Наличие | | 30 |
| Наставничество | Количество молодых специалистов на практике | 1 | | 10 |
| Учебно-вспомогательный персонал: специалист по кадрам, программист, электроник, техник, секретарь-машинистка, экономист, бухгалтер, секретарь учебной части, лаборант, инженер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Ведение документации Техникума | Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | 100% | | 20 |
| Соблюдение законодательства | Штрафы, взыскания, замечания | 0 | | 60 |
| Обработка и предоставление информации | Наличие замечаний | 0 | | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Техническое и программное обеспечение и использование в работе Техникума | Функционирование локальной сети, электронной почты Техникума, использование программного обеспечения | Стабильно | | 30 |
| Оперативность | Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | Постоянно | | 30 |
| Осуществление дополнительных работ | Наличие дополнительных работ | Постоянно | | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Работа с входящей корреспонденцией | Подготовка ответов | Своевременно | | 30 |
| Качество выполняемых работ | Отсутствие возврата документов на доработку | 0 | | 10 |
| Инициатива и творческий подход к работе | Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | 1 предложение | | 10 |
| Участие в реализации образовательных проектов | 1 проект | | 50 |
| Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом | 1 мероприятие | | 10 |

Приложение № 5

РАЗМЕР

ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ КГБПОУ «ТИПТИС»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников Техникума | Условия | | Предельное количество баллов |
| наименование | индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств | 25  50 |
| Участие в развитии материальной базы Техникума, в том числе участие в ремонте и оборудовании объектов | Текущий ремонт Капитальный ремонт | выполнен в срок,  в полном объеме | 25  50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | x | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Техникума | Задание выполнено | в срок, в полном объеме | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | Оценка результатов работы | наличие динамики в результатах | 50 |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | участие | 50 |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |

Приложение № 6

РАЗМЕР

ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ КГБПОУ «ТИПТИС»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы [<\*>](#Par98) |
| 1 | за опыт работы в занимаемой должности [<\*\*>](#Par99) | |
| 1.1 | от 1 года до 5 лет: | 5% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук [<\*\*\*>](#Par100) | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук [<\*\*\*>](#Par100) | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*\*>](#Par100) | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" [<\*\*\*>](#Par100) | 20% |
| 1.2 | от 5 лет до 10 лет: | 15% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук [<\*\*\*>](#Par100) | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук [<\*\*\*>](#Par100) | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*\*>](#Par100) | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" [<\*\*\*>](#Par100) | 30% |
| 1.3 | свыше 10 лет: | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук [<\*\*\*>](#Par100) | 35% |
| при наличии ученой степени доктора наук [<\*\*\*>](#Par100) | 40% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*\*>](#Par100) | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" [<\*\*\*>](#Par100) | 40% |
| 2 | за сложность, напряженность и особый режим работы | |
| 2.1 | проверка письменных работ (пропорционально нагрузке): |  |
| преподавателям профессиональных образовательных учреждений | 15% |
| 2.2 | за кураторство [<\*\*\*\*>](#Par101) | 2700,0 рубля |
| 2.3 | за заведование элементами инфраструктуры [<\*\*\*\*\*>](#Par104): |  |
| кабинетами, лабораториями | 10% |
| учебно-опытными участками, мастерскими и спортивными залами | 20% |
| 3 | молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными Техникумами, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении).  Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20% |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю Техникума или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю Техникума или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*\*> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с [Постановлением](consultantplus://offline/ref=060040F10ABCCD8A7C334979A1BAD2EB87D00D0E914AEDF514577C97s7lEC) Главного государственного санитарного врача РФ от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

Для групп, наполняемость которых меньше 25 человек, размер выплаты уменьшается на 108 рублей за каждого отчисленного из группы человека.

<\*\*\*\*\*> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

Все персональные выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение № 7

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | | Критерии оценки  результативности и  качества  деятельности  Техникума | | Условия | | | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы\* | |
| наименование | | индикатор | |
| 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | |
| Заместитель руководителя | | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |
| Ответственное  отношение к своим обязанностям | | организация деятельности Техникума, обеспечивающая соответствие Техникума требованиям учредителя, надзорных органов и удовлетворенность участников образовательного процесса | | отсутствие претензий со стороны учредителя, надзорных органов, директора Техникума, граждан | | 40 % | |
| обеспечение безопасных условий проживания обучающихся  в общежитии | | отсутствие травм, несчастных случаев | | 20 % | |
| организация работы по комплектованию Техникума (за исключением заместителей по АХР) | | выполнение плана набора 100 % | | 10 % | |
| обеспечение функционирования объектов, находящихся в оперативном управлении у Техникума (территория, здания и сооружения, коммунальные сети и т.д.) для заместителей по АХР | | отсутствие предписаний  надзорных органов | | 50 % | |
| своевременное устранение предписаний надзорных органов | | 30 % | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | |
| Результативность Техникума | | сохранность контингента  обучающихся,  воспитанников,  студентов  (за исключением заместителей по АХР) | | 90 % | | 10 % | |
| организация системы работы, направленной на профилактику противоправного поведения обучающихся | | доля правонарушений, совершенных обучающимися  не более 3% | | 20 % | |
| организация системы  работы, направленной  на трудоустройство  выпускников  (за исключением заместителей по АХР) | | доля выпускников трудоустроившихся по полученной профессии 40 %, наличие систематической работы центров содействия трудоустройству | | 20 % | |
| организация целевого обучения (за исключением заместителей по АХР) | | доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения 1% | | 20 % | |
| реализация  региональных, федеральных, международных программ, проектов  (за исключением заместителей по АХР) | | регионального,  федерального, международного уровней | | 30 % | |
|  | | обеспечение сохранности имущества  Техникума соответствии с нормативными сроками его эксплуатации  (для заместителей поАХР) | | 100 % | | 50 % | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | |
| Управленческая культура | | обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач Техникума | | отсутствие конфликтных ситуаций  в коллективе | | 10 % | |
| обеспечение профессионального развития педагогических работников (за исключением заместителей по АХР) | | доля педагогических работников с первой  и высшей квалификационной категорией не менее  50 % | | 10 % | |
| Обеспечение функционирования и развития Техникума | | создание условий  безопасности и сохранности жизни и  здоровья участников  образовательного  процесса, обеспечение  стабильной охраны  труда и техники  безопасности | | 100% соответствие требованиям СанПиН закрепленных объектов  устранены предписания в сроки, установленные надзорными органами согласно утвержденному плану | | 20 % | |
| 10 % | |
| создание условий для обучения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | | отсутствие замечаний надзорных органов, связанных с нарушением в организации прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | | 10 % | |
| Главный бухгалтер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | |
| Ответственное отношение  к своим обязанностям | | отсутствие обоснованных претензий со стороны  руководителя, работников, обучающихся, граждан | | 100 % | | 40 % | |
| Непрерывное профессиональное развитие | | обеспечение профессионального развития через работу на курсах, семинарах,  совещаниях,  конференциях | | соответствие нормам законодательства предоставленных отчетов, документов | | 40 % | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | |
| Результативность Техникума | | исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) Техникума | | 99% – 100% | | 40 % | |
| 95% – 98% | | 30 % | |
| ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с законодательством, учетной политикой Техникума | | отсутствие замечаний  надзорных и  контролирующих  органов, учредителя | | 50 % | |
| За качество выполняемых работ | | | | | | | |
|  | Управленческая культура | | эффективность реализуемой кадровой политики | | укомплектованность кадрами структурного подразделения 100% | | 30 % | |

\* Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 8

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ ТЕХНИКУМА

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) [<\*>](consultantplus://offline/ref=433AD83D0F82085D8BE661DA5D30F116F587C11A970026D95F4321779F835DFEAA68FED28D9D903C5CE1F4rAG6H) |
| 1 | сложность, напряженность и особый режим работы: |  |
| за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета | 60% |
| за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в Техникуме по обеспечению жизнедеятельности | 60% |
| 2 | опыт работы в занимаемой должности [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=433AD83D0F82085D8BE661DA5D30F116F587C11A970026D95F4321779F835DFEAA68FED28D9D903C5CE1F4rAG9H) |  |
| от 1 года до 5 лет [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=433AD83D0F82085D8BE661DA5D30F116F587C11A970026D95F4321779F835DFEAA68FED28D9D903C5CE1F4rAG8H) | 5% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=433AD83D0F82085D8BE661DA5D30F116F587C11A970026D95F4321779F835DFEAA68FED28D9D903C5CE1F4rAG8H) | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=433AD83D0F82085D8BE661DA5D30F116F587C11A970026D95F4321779F835DFEAA68FED28D9D903C5CE1F4rAG8H) | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=433AD83D0F82085D8BE661DA5D30F116F587C11A970026D95F4321779F835DFEAA68FED28D9D903C5CE1F4rAG8H) | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=433AD83D0F82085D8BE661DA5D30F116F587C11A970026D95F4321779F835DFEAA68FED28D9D903C5CE1F4rAG8H) | 20% |
| от 5 года до 10 лет [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=433AD83D0F82085D8BE661DA5D30F116F587C11A970026D95F4321779F835DFEAA68FED28D9D903C5CE1F4rAG8H) | 15% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=433AD83D0F82085D8BE661DA5D30F116F587C11A970026D95F4321779F835DFEAA68FED28D9D903C5CE1F4rAG8H) | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=433AD83D0F82085D8BE661DA5D30F116F587C11A970026D95F4321779F835DFEAA68FED28D9D903C5CE1F4rAG8H) | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=433AD83D0F82085D8BE661DA5D30F116F587C11A970026D95F4321779F835DFEAA68FED28D9D903C5CE1F4rAG8H) | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=433AD83D0F82085D8BE661DA5D30F116F587C11A970026D95F4321779F835DFEAA68FED28D9D903C5CE1F4rAG8H) | 30% |
| свыше 10 лет [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=433AD83D0F82085D8BE661DA5D30F116F587C11A970026D95F4321779F835DFEAA68FED28D9D903C5CE1F4rAG8H) | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=433AD83D0F82085D8BE661DA5D30F116F587C11A970026D95F4321779F835DFEAA68FED28D9D903C5CE1F4rAG8H) | 35% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=433AD83D0F82085D8BE661DA5D30F116F587C11A970026D95F4321779F835DFEAA68FED28D9D903C5CE1F4rAG8H) | 40% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=433AD83D0F82085D8BE661DA5D30F116F587C11A970026D95F4321779F835DFEAA68FED28D9D903C5CE1F4rAG8H) | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=433AD83D0F82085D8BE661DA5D30F116F587C11A970026D95F4321779F835DFEAA68FED28D9D903C5CE1F4rAG8H) | 40% |

\* Без учета повышающих коэффициентов.

\*\* Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

\*\*\* Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю Техникума или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 9

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ ТЕХНИКУМА

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников Техникума | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), % [<\*>](#Par41) |
| наименование | индикатор |
| Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях | Наличие призового места | международные | 150% |
| федеральные | 100% |
| Подготовка Техникума к новому учебному году | принято надзорными органами | без замечаний | 100% |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | международные | 100% |
| федеральные | 90% |
| межрегиональные | 80% |
| региональные | 70% |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | реализация проектов | 100% |

--------------------------------<\*> Без учета повышающих коэффициентов

Приложение № 4

к Коллективному договору

**НОРМЫ**

выдачи бесплатной специальной одежды, специальной обуви

и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими Типовыми нормами

работникам и студентам КГБПОУ «ТИПТиС**»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование профессии (должности) | Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты) | Обоснование |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Водитель автомобиля | *При управлении легковым автомобилем:*  Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Перчатки с точечным покрытием  Перчатки резиновые *или* из полимерных материалов  Жилет сигнальный | 1 шт  12 пар  дежурные  1шт | Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н ТН сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности п.11  Приказ Минздравсоцразвития РФ от 20.04.2006г. № 297 ТН сигнальной одежды п.3 |
| 2. | Гардеробщик | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений *или* Халат для защиты от общих производственных загрязнений | 1шт | Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н ТН сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности п.19 |
| 3. | Дворник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Сапоги резиновые с защитным подноском  Перчатки с полимерным покрытием  *Зимой дополнительно:*  Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке  Валенки с резиновым низом | 1шт  2 шт  1 пара  6 пар  1 на 2 года  1 на 2,5 года | Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н ТН сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности п.23 |
| 4. | Зав. библиотекой | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий *или*  Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1шт | Приказ Минтруда России от 09.12.2014г.№ 997н ТН сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности п.30 |
| 5. | Кладовщик | *При работе с прочими грузами, материалами:*  Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий *или*  Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Перчатки с полимерным покрытием | 1шт  6 пар | Приказ Минтруда России от 09.12.2014г.№ 997н ТН сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности п.49 |
| 6. | Мастер п/о (автодело)  Мастер п/о (вождение)  Мастер п/о (автокран)  Студенты | *При управлении грузовым, легковым автомобилем, автокраном:*  Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Перчатки с полимерным покрытием  Жилет сигнальный  Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Перчатки с полимерным покрытием | 1 шт  6 пар  1 шт  1 шт  на период обучения  до износа | Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н ТН сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности п.11  Приказ Минздравсоцразвития РФ от 20.04.2006г. № 297 ТН сигнальной одежды п.3  Федеральный закон  «Об образовании в РФ»  от 29.12.2012г. № 273-ФЗ |
| 7. | Мастер п/о  (пекарь, кондитер, повар)  Студенты | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Нарукавники из полимерных материалов  Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Головной убор | 1 шт  2 шт  до износа  1 шт  на период обучения  1 шт  на период обучения | Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н ТН сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности п.122  Федеральный закон  «Об образовании в РФ»  от 29.12.2012г. № 273-ФЗ |
| 8. | Мастер п/о  (станочник, токарь, фрезеровщик)  Студенты | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Перчатки с полимерным покрытием *или*  Перчатки с точечным покрытием  Щиток защитный лицевой *или* очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее  Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Перчатки с полимерным покрытием *или*  Перчатки с точечным покрытием  Щиток защитный лицевой *или* очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | 2 на 1,5 года  12 пар  до износа  до износа  до износа  1 шт  на период обучения  до износа  до износа  до износа | Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н ТН сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности п.29  Федеральный закон  «Об образовании в РФ»  от 29.12.2012г. № 273-ФЗ |
| 9. | Мастер п/о  (строитель)  Студенты | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Головной убор  Перчатки с полимерным покрытием  Перчатки с точечным покрытием  Щиток защитный лицевой *или* очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее  Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Головной убор  Перчатки с полимерным покрытием *или*  Перчатки с точечным покрытием  Щиток защитный лицевой *или* очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | 1 шт  1 шт  1 шт  6 пар  6 пар  до износа  до износа  1 шт  на период обучения  1 шт  на период обучения  до износа  до износа  до износа | Приказ Минтруда России от 09.12.2014г.№ 997н ТН сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности п.40  Федеральный закон  «Об образовании в РФ»  от 29.12.2012г. № 273-ФЗ |
| 10. | Мастер п/о  (штукатур)  Студенты | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Головной убор  Перчатки с полимерным покрытием  Перчатки с точечным покрытием  Щиток защитный лицевой *или* очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее  Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Головной убор  Перчатки с полимерным покрытием *или*  Перчатки с точечным покрытием  Щиток защитный лицевой *или* очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | 1 шт  1 шт  1 шт  6 пар  6 пар  до износа  до износа  1 шт  на период обучения  1 шт  на период  до износа  до износа  до износа | Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н ТН сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности п.40  Федеральный закон  «Об образовании в РФ»  от 29.12.2012г. № 273-ФЗ |
| 11. | Мастер п/о  (кип)  Студенты | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий *или*  Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Перчатки с полимерным покрытием *или*  Перчатки с точечным покрытием  Очки защитные  Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Перчатки с полимерным покрытием *или*  Перчатки с точечным покрытием  Очки защитные | 1 шт  1 комплект  6 пар  до износа  до износа  1 шт  на период обучения  до износа  до износа | Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н ТН сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности п.52  Федеральный закон  «Об образовании в РФ»  от 29.12.2012г. № 273-ФЗ |
| 12. | Мастер п/о  (газосварщик, электрогазосварщик)  Студенты | Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла  Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла *или*  Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла  Перчатки с полимерным покрытием *или*  Перчатки с точечным покрытием  Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла  Боты *или* галоши диэлектрические *или* коврик диэлектрический  Перчатки диэлектрические  Щиток защитный термостойкий со светофильтром *или*  Очки защитные термостойкие со светофильтром  Очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее *или* изолирующее  Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла  Перчатки с полимерным покрытием *или*  Перчатки с точечным покрытием  Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла  Очки защитные термостойкие со светофильтром  Очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее *или* изолирующее | 1шт  2 пары  2 пары  6 пар  до износа  12 пар  дежурные  дежурные  до износа  до износа  до износа  до износа  1 шт  на период обучения  до износа  до износа  до износа  до износа  до износа | Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н ТН сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности п.17  Федеральный закон  «Об образовании в РФ»  от 29.12.2012г. № 273-ФЗ |
| 13. | Механик | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий *или*  Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Перчатки с точечным покрытием  Очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | 1 шт  4 пары  до износа  до износа | Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н ТН сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности  п.38 |
| 14. | Преподаватель физики | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Перчатки с полимерным покрытием  Очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | 1 шт  2 шт  12 пар  до износа  до износа | Приказ Минтруда России от 09.12.2014г.№ 997н ТН сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности п.62 |
| 15. | Преподаватель химии | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий *или*  Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Перчатки с полимерным покрытием *или*  Перчатки с точечным покрытием  Перчатки резиновые *или* из полимерных материалов  Очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее  *или* изолирующее | 1 шт  дежурный  12 пар  до износа  12 пар  до износа  до износа | Приказ Минтруда России от 09.12.2014г.№ 997н ТН сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности п.66 |
| 16. | Рабочий по комплексному обслуживанию зданий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Сапоги резиновые с защитным подноском  Перчатки с полимерным покрытием  Перчатки резиновые *или* из полимерных материалов  Щиток защитный лицевой *или* очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | 1 шт  1 пара  6 пар  12 пар  до износа  до износа | Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н ТН сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности п.135 |
| 17. | Слесарь-ремонтник  Слесарь-сантехник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Сапоги резиновые с защитным подноском *или* сапоги болотные с защитным подноском  Перчатки с полимерным покрытием  Перчатки резиновые *или* из полимерных материалов  Щиток защитный лицевой *или* очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее  *или* изолирующее | 1 шт  1 пара  12 пар  12 пар  до износа  до износа | Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н ТН сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности п.148 |
| 18. | Сторож | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Сапоги резиновые с защитным подноском  Перчатки с полимерным покрытием | 1 шт  1 пара  12 пар | Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н ТН сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности п.163 |
| 19. | Столяр | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий *или*  Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Сапоги резиновые с защитным подноском  Перчатки с полимерным покрытием *или*  Перчатки с точечным покрытием  Перчатки резиновые *или* из полимерных материалов  Щиток защитный лицевой *или* очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | 1 шт  1 комплект  2 шт  1 пара  12 пар  до износа  2 пары  до износа  до износа | Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н ТН сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности п.162 |
| 20. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий *или*  Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Сапоги резиновые с защитным подноском  Перчатки с полимерным покрытием *или*  Перчатки с точечным покрытием  Боты *или* галоши диэлектрические  Перчатки диэлектрические  Щиток защитный лицевой *или* очки защитные  Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | 1 шт  1 комплект  1 пара  12 пар  до износа  дежурные  дежурные  до износа  до износа | Приказ Минтруда России от 09.12.2014г. № 997н ТН сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности п.189 |

*Примечание:* Нормы составлены на основании:

- Трудового кодекса РФ статья 221;

- Приказа Минздразвсоцразвития РФ от 20.04.2006 г. N297 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи

сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики»;

- Приказа Министерства Труда России от 09.12.2014 года №997н «Об утверждении типовых норм бесплатной

выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам

сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и

(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или

связанных с загрязнением»;

- Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Приложение № 5

к Коллективному договору

**НОРМЫ**

выдачи бесплатных смывающих и (или) обезвреживающих средств

работникам КГБПОУ «ТИПТиС**»**

в соответствии с действующими Типовыми нормами

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Должность | Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств  Норма выдачи на 1 работника в месяц | | |
| Защитные средства,  мл | Очищающие средства,  г/мл | Регенерирующие, восстанавливающие средства, мл |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Дворник | Средство для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих),  в период активности кровососущих и жалящих насекомых 200 мл | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |  |
| 2. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Средство комбинированного действия  100 мл | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии  100 мл |
| 3. | Слесарь-сантехник | Средство комбинированного действия  100 мл | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии  100мл |
| 4. | Столяр |  | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | Слесарь-ремонтник |  | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |  |
| 6. | Мастер п/о штукатур, строитель | Средство комбинированного действия  100 мл | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии  100мл |
| 7. | Мастер п/о электрогазосварщик | Средство для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды ( от раздражения и повреждения кожи)  100 мл | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |  |
| 8. | Мастер п/о станки |  | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |  |
| 9. | Мастер п/о повар,  кондитер | Средство комбинированного действия  100 мл | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии  100мл |

*Примечание:* Нормы составлены на основании:

- Трудового кодекса РФ ст.221;

- Приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда» Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

1. Рассматривается 2 раза в учебном году по итогам проведения сессии. [↑](#footnote-ref-1)