

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения

Мелеузовский индустриальный колледж
на 2025-2027 годы

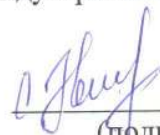
От работодателя:
ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж


Р.Р.Максютов
(подпись, Ф.И.О.)



Принят общим собранием
работников ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж
от « 05 » марта 2025г.
(протокол № 8)

От работников:
ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж


С.В. Зверев
(подпись, Ф.И.О.)

«05» марта 2025г.

М.П.

Филиал ГКУ РЦЗН по Мелеузовскому району

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

« 28 » марта 20 25 г.

Регистрационный номер

Подпись

15

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Социально-экономическая политика	3
3. Заработная плата, доходы, уровень жизни работников	3-5
4. Содержание и структура коллективного договора	5
5. Условия и охрана труда. Экологическая безопасность	5-7
6. Социальная защита работников. Организация отдыха и оздоровления	7-8
7. Социально-экономическая защита лиц с семейными обязанностями	8-10
8. Социальные гарантии молодежи	10-11
9. Развитие социального партнерства и координация действий	11-12
10. Добровольное и медицинское страхование	12
11. Гарантии отдельным категориям работников являющимися членами семей военнослужащих	12-13
12. Порядок реализации коллективного договора. Регистрация коллективного договора	13
Приложения	
13. Правила внутреннего трудового распорядка	14-23
14. Положение об оплате труда	24-38
15. Положение о видах и размерах надбавок, доплат и других выплат	39-52
16. План работы по охране труда и безопасной деятельности	53-54
17. Комплексный план мероприятий по охране труда и технике безопасности	55-58

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Он включает в себя основополагающие, отраженные в законодательстве Российской Федерации и Республике Башкортостан условия, а также условия, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между исполняющим обязанности директора Максютковым Русланом Ринатовичем на основании приказа Министерства образования и науки от 11.08.2023г. №360, с одной стороны и представителем трудового коллектива мастером производственного обучения Зверевым Сергеем Владимировичем действующий на основании протокола общего собрания (Протокол № 8 от 05 марта 2025г.) ГБПОУ Мелеузовский индустриальный колледж (далее - учреждение), с другой стороны.

1.3. Настоящий коллективный договор является обязательным для всех работников Мелеузовского индустриального колледжа и вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течении трех лет в соответствии с решением общего собрания работников ГБПОУ Мелеузовский индустриальный колледж (Протокол № 8 от марта 2025г.)

1.4. Работодатель и комиссия по коллективному договору обеспечивают выполнение обязательств и мероприятий по настоящему коллективному договору. Лица, виновные в невыполнении или ненадлежащем выполнении обязательств по настоящему коллективному договору несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Изменения и дополнения к настоящему коллективному договору в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон. Вопросы, выносимые для изменения и дополнения, обсуждаются на общем собрании работников учреждения и утверждаются сторонами.

1.6. Положения настоящего коллективного договора не должны противоречить законодательствам Российской Федерации и Республики Башкортостан.

2. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА

Не реже двух раз в год работодатель информирует работников, в том числе на конференциях (собраниях), их представителей о выполнении коллективного договора, о результатах финансово-экономической деятельности учреждения, представляет Сторонам информацию о предстоящей реорганизации, реформировании, перепрофилировании или ликвидации учреждения.

Предоставляет совету трудового коллектива сведения о формировании и расходовании фонда оплаты труда, системах оплаты труда, формы статистической отчетности и аналитические документы, обоснования проведения мероприятий, влекущих массовое увольнение работников, в порядке и объеме, установленном коллективным договором.

3. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ДОХОДЫ И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ

3.1. Оплата труда работников производится в соответствии с «Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Мелеузовский индустриальный колледж».

Конкретные размеры тарифных ставок (окладов) определяются в штатном расписании ГБПОУ Мелеузовский индустриальный колледж.

3.2. Для усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности труда и качества работы работникам выплачиваются премии, вознаграждения по итогам работы за квартал, за год на основании «Положения о видах и

размерах надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Мелеузовский индустриальный колледж».

3.3. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу, не обусловленную трудовым договором, производится доплата за совмещение профессий или увеличение объемов работ.

Размеры доплаты устанавливаются работодателем по соглашению с работником.

3.4. Доплата за вредные условия труда производится в размере не менее 4 % к должностному окладу следующим категориям работников: мастер п/о сварочных технологий.

3.5. Оплата труда производится два раза в месяц в следующие дни:

аванс – 20 числа ежемесячно;

расчет – 05 числа ежемесячно.

3.6. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных законодательством.

3.7. Всем работникам ежемесячно выдаются расчетные листки, где записываются условия оплаты труда и расчеты по заработной плате.

3.8. Изменения форм и систем оплаты труда, тарифных ставок (окладов) доводятся до сведения работников в сроки и в порядке, установленном законодательством.

3.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1/150 ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

3.10. Работодатель обеспечивает в порядке, установленном коллективным договором, индексацию заработной платы, в том числе задержанной, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер индексации устанавливается отраслевыми соглашениями всех уровней.

Конкретный порядок индексации определяется коллективным договором.

3.11. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы, не допускает применения «теневых» схем оплаты труда.

3.12. Работодатель обеспечивает безусловное соблюдение норм трудового законодательства в вопросах регулирования оплаты труда и трудовых правоотношений.

3.13. Работодатель предусматривает в коллективном договоре дополнительные стимулы к продолжению трудовой деятельности граждан старшего поколения после наступления пенсионного возраста, в том числе с целью использования профессионального потенциала граждан старшего поколения в роли наставника молодежи на рабочем месте.

3.14. Работники могут быть высвобождены из учреждения в связи с его ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата.

О предстоящем высвобождении работники предупреждаются персонально под подпись не менее чем за два месяца.

3.15. За работниками, высвобождаемыми из учреждения, при расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата сохраняются льготы, предусмотренные законодательством.

4. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;

- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, изменений показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль над выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения предприятия могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

5.1. Работодатель выделяет средства на мероприятия по охране труда в размерах, предусмотренных законодательством, а также коллективным договором.

5.2. Работодатель организует обучение по охране труда членов комиссий по производственной специальной оценке условий труда, членов аттестационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда организаций, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

5.3. Работодатель осуществляет управление охраной труда совместно с советом трудового коллектива (далее – СТК).

Предоставляет уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей с сохранением среднего заработка, проводят совместно с СТК их обучение и проверку знаний по охране труда с выдачей соответствующего удостоверения, предусматривают в коллективном договоре меры материального стимулирования их работы по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

5.4. Работодатель создает условия уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда СТК для осуществления контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах, за отсутствием вреда, причиненного здоровью работников, а также для участия в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

5.5. Работодатель возмещает вред, причиненный жизни и здоровью работника в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, сверх выплат, предусмотренных законодательством, на условиях, установленных коллективным договором.

Размер единовременной денежной выплаты семье в результате смерти работника, скончавшейся по вине работодателя, от несчастного случая на производстве должен составлять не менее годового заработка пострадавшего. В случае трудового увечья, полученного работником на производстве, размер единовременной денежной выплаты

определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из размера годового заработка пострадавшего.

5.6. Работодатель возмещает в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, на условиях, установленных коллективным договором, расходы на погребение сверх расходов, установленных законодательством.

5.7. Работодатель создает в учреждении за счет собственных средств рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей, и имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду.

5.8. Работодатель обязуется создать условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, обеспечить проведение инструктажа работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

5.9. Работники обязаны соблюдать требования охраны труда, установленные правилами; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию 1-ой помощи при несчастных случаях на производстве; немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравление); проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

5.10. Работникам, занятым работами с опасными, вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, выдаются бесплатно по установленным нормам спецодежда, спецобувь и другие средства защиты.

Администрация учреждения обеспечивает хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, ремонт выданных работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

5.11. Работники – водители автотранспорта проходят ежедневные предрейсовые медицинские осмотры.

5.12. В лабораториях и мастерских, где возможно загрязнение и воздействие на кожу вредно действующих веществ, выдаются бесплатно по установленным нормам мыло и обеззараживающие средства.

5.13. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную ниже оплачиваемую работу за ним сохраняется прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст.182 ТК РФ).

5.14. Все несчастные случаи, профессиональные заболевания и аварии в учреждении подлежат учету и расследованию, а в случаях, предусмотренных законодательством, представителей соответствующих государственных органов.

5.15. Работник имеет право в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья отказаться без каких-либо последствий для него от выполнения работы до устранения этой опасности.

6. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И ОЗДОРОВЛЕНИЯ

6.1. Работодатель обеспечивает сохранность архивных документов учреждения, в том числе по личному составу.

6.2. Работодатель предусматривает в коллективном договоре выделение средств на социально-культурные мероприятия, установление гарантий работникам в части обеспечения отдыха и оздоровления детей, на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

6.3. Работодатель обязуется соблюдать предусмотренные законодательством льготы и компенсации для женщин, молодежи, работников, совмещающих работу с обучением, других категорий работников.

6.4. Работникам учреждения на основании мотивированного заявления может быть выплачена дополнительно материальная помощь в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

- в качестве поощрения в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию;
- женщинам и мужчинам в связи с 50-летием;
- женщинам в связи с 55-летием;
- мужчинам в связи с 60-летием;
- смерти (гибели) близкого родственника (супруги (супруга), родителя, ребенка) работника учреждения или лица, находящегося на его иждивении (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство или нахождение на его иждивении);
- утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия, аварии) либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием;
- государственной регистрации заключения брака;
- по заявлению родственников в связи со смертью работника учреждения - одному из близких родственников (супругу, родителям, детям, брату, сестре, опекаемому).

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом при наличии экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности. (п. 10.15 в ред. Постановления Правительства РБ от 16.07.2019 N 423).

6.5. Администрация проводит мероприятия, направленные на организацию массовых пропагандистских акций по продвижению комплекса ГТО.

6.6. Администрация разрабатывает мероприятия по внедрению нормативов комплекса ГТО среди сотрудников колледжа.

6.7. Администрация разрабатывает комплексную программу мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, пропаганде профилактики ВИЧ-инфекции и СПИДа.

6.8. Работодатель обязуется предоставлять Работникам предпенсионного возраста (за пять лет до назначения страховой пенсии по старости) следующие дополнительные гарантии:

- 2 дня в год для прохождения диспансеризации;
- преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ст. 179 ТК РФ).

6.9. Администрация организует культурно-массовую, спортивно-оздоровительную работу среди работников и их семей.

7. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЗАЩИТА ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

7.1. Работодатель предусматривает в коллективном договоре (с учетом

производственных условий) меры социальной поддержки женщин и иных лиц, с семейными обязанностями, в том числе применение гибких графиков работы, неполной рабочей недели женщинам (неполного рабочего дня), надомного труда женщинам, имеющим детей до 14 лет, а также применение дистанционных, удаленных форм занятости, профессиональное обучение и переобучение женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей, и другие.

7.2. Работодатель создает условия для обучения, переобучения и повышения квалификации работников в соответствии с требованиями должностных квалификационных характеристик, результатами аттестаций.

Обучение, переобучение и повышение квалификации работников производится за счет средств, предусмотренных Планом финансово-хозяйственной деятельности ГБПОУ Мелеузовского индустриального колледжа.

7.3. По оплате обучения, переобучения и повышения квалификации, не связанных с требованиями должностных характеристик работника колледжа по профессиям, изучаемым в учреждении установлена следующая льгота:

- обучение производится в размере 50% от стоимости 1 раз в год.

7.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), а для педагогических работников – не более 36 часов в неделю.

7.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст.92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы – не более 35 часов в неделю;

7.6. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст.93 ТК РФ).

Работодатель обязан 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.

7.7. В исключительных случаях работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

7.8. Продолжительность, время начала и окончания ежедневной работы (смены) предусматриваются Правилами внутреннего трудового распорядка Мелеузовского индустриального колледжа и графиками сменности.

7.9. В течение ежедневной работы (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания.

Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Мелеузовского индустриального колледжа, графиками сменности.

Перерыв не включается в рабочее время, работник использует перерыв по своему усмотрению. На это время ему предоставляется право отлучаться с места выполнения работы.

7.10. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

7.11. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска для отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Порядок исчисления продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска определяется законодательством.

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест, устанавливаются следующие компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ;

7.12. Отпуска, предоставленные в установленном порядке по временной нетрудоспособности или по беременности и родам, в счет ежегодных отпусков не включаются.

7.13. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Не до использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена работнику в удобное для него время в течение данного рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

7.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ).

7.15. Работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида, в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляется по желанию работника ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Этот отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.16. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению дополнительные дни отдыха (выходные дни) с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей в армию – один календарный день;
- в случае свадьбы работника (детей работников) – один календарный день;
- на похороны близких родственников – три календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней (лиستков) нетрудоспособности – три календарных дня, в соответствии с ТК РФ этот отпуск работник должен в обязательном порядке использовать в текущем году.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

Работодатель включает в коллективный договор разделы по работе с молодежью.

8.1. Педагогическим работникам - молодым специалистам, работающих в государственных образовательных организациях, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450,00 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятое на работу в организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки является:

временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;

призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

призыв на срочную военную службу или направление заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник - молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка выплачивается педагогическим работникам - молодым специалистам, работающим в государственных учреждениях образования, высших и средних специальных учебных заведениях Министерства образования и науки Республики Башкортостан, и муниципальных образовательных организациях.

Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности.

Получение молодым специалистом квалификационной категории не является основанием для снятия ежемесячной стимулирующей надбавки.

В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включаются следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается): призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

призыв на срочную военную службу или направление заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

оформление трудовых отношений с работником после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;

обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;

отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.2. Молодым специалистам, не имеющим жилья, на время действия трудового договора предоставляются комнаты в общежитии учреждения (при наличии свободных комнат). При расторжении трудового договора работники обязаны освободить предоставленные им жилые помещения.

8.3. Администрация разрабатывает комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

8.4. Администрация проводит конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

8.5. Администрация создает в учреждении общественный молодежный Совет.

9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИИ ДЕЙСТВИЙ

9.1. Работодатель не препятствует созданию СТК.

СТК имеет право на ведение переговоров по заключению коллективных договоров.

9.2. Работодатель поддерживает инициативу СТК по заключению коллективного договора и включению в него положений соглашений.

9.3. Работодатель содействует сохранению условий коллективного договора основной организации в коллективных договорах дочерних обществ, созданных на базе структурных подразделений основной организации, с учетом характера их производственной деятельности.

9.4. Работодатель принимает меры по расширению круга работодателей, применяющих республиканские и отраслевые соглашения для регулирования социально-трудовых отношений, путем увеличения количества членов объединений работодателей и создания территориальных филиалов.

9.5. Работодатель предоставляет СТК в безвозмездное пользование помещение с необходимой мебелью для хранения документации, а также проведения заседаний СТК, позволяющее быстро и эффективно выполнять свои функции и быть доступной для свободного посещения членами СТК, в порядке, определенном коллективным договором.

9.6. Работодатель принимает меры по обеспечению участия представителей работников в заседаниях коллегиальных органов управления организации, в том числе по предоставлению представителям СТК свободного от работы времени с сохранением заработной платы для участия в заседаниях коллегиальных органов управления организации.

9.7. Работодатель заключает коллективный договор с СТК как представителями работников в учреждении после обсуждения на собрании (конференции) работников и обеспечивают реализацию данного договора.

9.8. Работодатель направляет на уведомительную регистрацию коллективный договор, соглашения всех уровней, предусмотренную статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации, после предварительного согласования с вышестоящим профсоюзным органом, входящим в структуру Федерации профсоюзов Республики Башкортостан.

10. ДОБРОВОЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ

10.1. Работодатель обязуется перечислять страховые взносы по обязательному медицинскому страхованию в сроки, установленные законодательством.

10.2. Все работники подлежат обязательному государственному социальному страхованию.

Работодатель обязуется уплачивать взносы на государственное социальное страхование. Неуплата работодателем взносов на государственное социальное страхование не лишает работников права на обеспечение за счет средств государственного социального страхования.

11. ГАРАНТИИ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ ЯВЛЯЮЩИЕСЯ ЧЛЕНАМИ СЕМЕЙ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Стороны при регулировании трудовых отношений с работниками являющимися членами семей военнослужащих подтверждают, что:

Работникам, членам семей военнослужащих ежегодные оплачиваемые отпуска (часть отпуска, ранее неиспользованная часть отпуска) по их желанию предоставляются одновременно с отпуском военнослужащих, призванными на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации и участвующие в специальной военной операции. При этом по желанию работников, членов семей военнослужащих, продолжительность их отпуска может быть такой же, как у отпуска военнослужащих. Часть отпуска работникам, членам семей военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы и по совместительству, предоставляется без сохранения заработной платы.

По заявлению работников, членам семей военнослужащих, которые проходят курс лечения и реабилитации вследствие полученных ранений, травм и контузий при исполнении обязанностей военной службы, в целях поддержки военнослужащего предоставляется возможность получения ежегодного оплачиваемого отпуска (части отпуска, ранее неиспользованной части отпуска) или, если ежегодный оплачиваемый отпуск в данном рабочем году уже использован, то предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

В период приостановления действия трудового договора за работниками, призванными на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, или войска национальной гвардии Российской Федерации, сохраняется место работы (должность).

По заявлению членов семей военнослужащих работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни на период краткосрочного отпуска военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящим военную службу по контракту, и участвующих в проведении специальной военной операции.

Работникам, призванным на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, членам их семей, осуществляются единовременные выплаты в размере 30000,00 рублей.

12. ПОРЯДОК РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. РЕГИСТРАЦИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

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

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

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

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

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

12.2. Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников недействительны и не подлежат применению.

СОГЛАСОВАНО на заседании
Система ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж
Протокол № 8 от "05" марта 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж
Р.Р. Максютков,
«___» _____ 202__ г.

П Р А В И Л А

внутреннего трудового распорядка для работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Мелеузовский индустриальный колледж

1. Общие положения

1.1 Настоящие правила направлены на укрепление трудовой дисциплины в целях обеспечения и создания необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательного отношения к труду, воспитания убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

1.2 Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией колледжа в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и настоящими Правилами.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1 Работники реализуют свое право на труд на основе контракта или путем заключения письменного трудового договора о работе в колледже.

2.2 При приеме на работу администрация колледжа обязана потребовать от поступающего:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имеющие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача, либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдается в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной

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

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

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

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

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). Смотреть ст. 65 ТК РФ.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические работники, библиотекари, водители и др.), обязаны предъявить подтверждающие документы об образовании или профессиональной подготовке: диплом, аттестат, удостоверение, копии которых, заверенные администрацией должны быть оставлены в личном деле.

Лица, поступающие на работу, обязаны также представить медицинские заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в учебном заведении.

Прием на работу педагогических работников оформляется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Приказ объявляется работнику под подпись. В нем должно быть указано наименование должности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником должностей служащих и штатным расписанием и условия оплаты труда.

Фактическое допущение к работе соответствующим должностным лицом является заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.3. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация колледжа обязана:

а) ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить права и обязанности согласно должностным инструкциям;

б) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации жизни и здоровья обучающихся с оформлением инструктажа в журнале производственного образца.

2.4. На всех рабочих и служащих, проработавших свыше 5 дней, заполняются трудовые книжки согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях.

На работающих лиц по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Трудовые книжки работников хранятся, как бланки строгой отчетности. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах СФР (Социальный фонд России)

2.5. На каждого работника колледжа ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в учебном заведении, копии приказов о назначении и перемещении по службе, поощрениях и увольнении.

Личные дела работников находятся в колледже и хранятся в течение установленных сроков.

2.6. Прекращение трудового договора может иметь место только в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Работники имеют право расторгнуть договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели.

По истечении указанных сроков предупреждения работник вправе прекратить работу, администрация колледжа обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

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

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде и по другим уважительным причинам.

Прекращение трудового договора оформляется приказом по колледжу.

Директор колледжа может быть освобожден от работы органом, который его назначил (учредителем - Министерство образования и науки Республики Башкортостан, г. Уфа).

2.7. Увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в случаях ликвидации колледжа, сокращения численности или штата работника допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

2.8. В день увольнения администрация колледжа обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны

производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства со-
статком на соответствующую статью пункт закона.

Днем увольнения считается последний день работы.

3. Основные обязанности работника

Основывается на нормах ч. 1 ст. 21, ч. 1 ст. 22 ТК РФ.

3.1. Работники колледжа обязаны:

а) работать честно и добросовестно, строго выполнять обязанности, возложенные на них Уставом колледжа, настоящими Правилами, положениями и должностными инструкциями;

б) соблюдать дисциплину труда – основу порядка в колледже, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности; своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

в) стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительную дисциплину, проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

г) соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде и обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

д) быть всегда внимательными к обучающимся, вежливыми с родителями обучающихся и членами коллектива;

е) систематически повышать свой культурный уровень и деловую квалификацию;

ж) быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах;

з) содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

и) беречь и укреплять вверенную собственность (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо и электроэнергию; воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу;

к) проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров.

Педагогические работники колледжа несут полную ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время проведения теоретического и производственного обучения, классных мероприятий, организуемых колледжем.

О всех случаях травматизма обучающихся немедленно сообщать администрации.

3.2. В установленном порядке приказом директора колледжа в дополнение к учебной работе на педагогических работников возлагается классное руководство, кураторство, наставничество учебными кабинетами, мастерскими (лабораториями), организация профессиональной ориентации, а также выполнение других учебно-воспитательных функций.

3.3. Педагогические работники имеют право на аттестацию согласно приказа Министерства просвещения РФ от 24.03.2023г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.4. Работники колледжа имеют право совмещать работу по профессиям и должностям, по которым устанавливаются доплаты.

Размеры доплат устанавливаются администрацией по соглашению с работником.

3.5. Медицинское обслуживание обеспечивает местное учреждение здравоохранения.

3.6. Круг основных обязанностей педагогических работников, учебно-исследовательского персонала определяется Уставом колледжа, настоящими Правилами, тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников учреждений и организаций образования, а также должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

4. Основные обязанности администрации

Регламентируется в соответствии с требованиями, закрепленными в ч. 2 ст. 21, ч. 2 ст. 27 ТК РФ соответственно.

4.1. Администрация колледжа обязана:

- а) обеспечивать соблюдение работниками колледжа обязанностей возложенных на них Уставом колледжа и настоящими Правилами;
- б) правильно организовать труд работников колледжа в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, сохранение здоровья и безопасности условий труда;
- в) обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирования стабильного трудового коллектива, создание благоприятных условий работы колледжа; своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;
- г) совершенствовать учебно-воспитательный процесс, создав условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда: организовав изучение, распространение и внедрение передового опыта работников колледжа и других учебных заведений;
- д) организовать систематическое повышение инженерно-педагогическими работниками профессиональной квалификации; проводить в установленные сроки повышение педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- е) принимать меры к своевременному обеспечению учебного заведения необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;
- ж) неуклонно соблюдать законодательство о труде, правила охраны труда, создавать условия работы;
- з) создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников колледжа, предупреждать их заболеваемость, травматизм, контролировать соблюдение работниками всех требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;
- и) обеспечить сохранность имущества;
- к) организовать горячее питание обучающихся на сумму, выделенную бюджетом;
- л) выплачивать заработную плату в установленные сроки, обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы;
- м) создавать условия для всемерного повышения эффективности и улучшения качества работы, повышать роль морального и материального стимулирования труда, осуществлять оощрение передовых работников;
- н) способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении в полной мере, используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности,

о) проводить аттестацию педагогических работников колледжа в целях подтверждения соответствия занимаемой должности на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ Министерства просвещения РФ от 24.03.2023г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».)

4.4 Директор колледжа осуществляет прием граждан по личным вопросам каждый четверг месяца с 16-00 до 18-00 часов.

5.1. Материальная ответственность сторон регулируется разделом XI ТК РФ.

6.1. В колледже устанавливается шестидневная рабочая неделя.

Понедельник – пятница: с 8-30 до 16-30; обед с 13-00 до 14-00
Суббота: с 8-30 до 13-30

Продолжительность рабочего времени преподавателя определяется расписанием занятий, согласно учебной нагрузки на учебный год.

Продолжительность рабочего времени мастера производственного обучения 36 часов в неделю (преподаватель и мастер производственного обучения обязаны быть на рабочем месте за 15 минут до звонка на урок).

Понедельник – пятница: с 8-30 до 15-45; обед с 13-00 до 14-00
Суббота: с 8-30 до 13-30

Понедельник – пятница: с 8-30 до 16-30; обед с 13-00 до 14-00
Суббота: с 8-30 до 13-30

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и ~~иными~~ иными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа и настоящими ~~Положениями~~ Положениями.

Администрация колледжа обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы. (Вести табель учета рабочего времени по подразделениям).

6.2. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор колледжа до ухода работника в отпуск.

При этом необходимо учитывать:

а) у педагогических работников, как правило, должны сохранять преемственность ~~и~~ и объем учебной нагрузки;

б) учебная нагрузка, как правило, не должна превышать числа часов, соответствующего полутора ставкам. В исключительных случаях, при недостаточном количестве преподавателей по некоторым дисциплинам, учебная нагрузка им может быть установлена в большем объеме, с согласия преподавателя;

в) молодых специалистов после окончания ими учебного заведения необходимо обеспечить учебной нагрузкой не менее количества часов соответствующего ставке заработной платы;

г) неполная учебная нагрузка работника возможна при отсутствии соответствующей педагогической нагрузки, согласие педагогического работника должно быть выражено в письменной форме;

д) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года

Уменьшение объема учебной нагрузки возможно только при сокращении числа обучающихся и учебных групп в колледже, а также в некоторых других установленных законодательством случаях.

6.3 Расписание уроков составляется работником учреждения, назначенным приказом директора и утверждается администрацией с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени преподавателя.

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

6.4 Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц и утверждается администрацией.

6.5 Работа в праздничные и выходные дни запрещена.

Привлечение отдельных работников колледжа к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускаются в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу администрации. Дни дежурства и дежурство или работу в выходные и праздничные дни представляются или компенсируются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Запрещается привлекать к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни, направлять в командировку беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до восемнадцати лет), могут привлекаться к работам в ночное время, в выходные и праздничные дни, а также направляться в командировки только с их согласия.

Для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, одному из работающих родителей или лицу, их заменяющему, предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц за счет средств обязательного страхования.

По желанию работающей женщины работодатель обязан предоставить ей один дополнительный выходной день в месяц без сохранения оплаты труда.

Для обеспечения времени отдыха, которые предоставляются работникам организации с учетом ТК РФ (перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (ежедневный) отдых, выходные дни, нерабочие праздничные дни, основной и дополнительный отпуска), а также с учетом гл. 18 "Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни" ТК РФ.

6.7. Дежурство членов администрации, преподавателей и мастеров производственного обучения в колледже организуется согласно графикам, утвержденных директором. Графики вывешиваются на видном месте.

6.8. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией колледжа к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

6.9. Общие собрания трудового коллектива колледжа проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

Заседания педагогического совета проводятся не реже двух раз в год или по мере необходимости. Занятия предметно - цикловых комиссий педагогических работников проводятся не чаще 1 раза в месяц.

Общие родительские собрания созываются не реже двух раз в год.

6.10. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия предметно-цикловых комиссий должны продолжаться, как правило, не более 2 часа, родительское собрание – 1,5 часа, собрания обучающихся и заседания организационной комиссии обучающихся 1 час, занятия кружков, секций – от 45 минут до 1,5 часа.

6.11. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией колледжа по графику. Отпуска педагогическим работникам колледжа, как правило, предоставляются в период летних каникул.

О времени предоставления отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 14 дней до начала отпуска.

Женщинам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до шестнадцати лет) предоставляется, по их желанию, ежегодный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее четырнадцати календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) в период, согласованный с администрацией колледжа.

Предоставление отпуска директору колледжа оформляется приказом Министерства образования и науки Республики Башкортостан, г. Уфа; другим работникам – приказом по колледжу.

6.12. Педагогическим и другим работникам колледжа запрещается:

а) изменять по своему усмотрению расписание занятий теоретического и производственного обучения и график работы;

б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

в) удалять обучающихся с занятий;

г) курить в помещении колледжа.

6.13. Запрещается:

а) изымать педагогических работников и руководителей колледжа в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

б) отменять в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

6.14. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в группе только с разрешения директора колледжа или его заместителей. Вход в учебную группу после окончания занятий разрешается в исключительных случаях только директору колледжа и его заместителям в соответствии с Положением о внутриколледжном контроле.

Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение Почетными грамотами, благодарственными письмами.

Поощрения применяются администрацией колледжа.

7.2. За особые трудовые заслуги работники колледжа представляются в соответствующие органы для награждения орденами, медалями, присвоения почетного звания, знака отличия, установленным для работников среднего профессионального образования законодательством.

7.3. По результатам аттестации педагогическим работникам колледжа присваиваются квалификационные категории. Категории присваиваются на основании приказа Министерства образования и науки Республики Башкортостан.

7.4. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива колледжа и заносятся в трудовую книжку работника.

При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом колледжа, настоящими Правилами, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация колледжа применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение (статья 81 ТК РФ).

Прекращение трудового договора за систематическое нарушение трудовых обязанностей допускается, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного воздействия.

В соответствии с действующим законодательством о труде инженерно-педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

Дисциплинарные взыскания на инженерно-педагогических работников применяются директором колледжа, а также соответствующими должностными лицами Министерства образования и науки Республики Башкортостан в пределах предоставленных им прав.

Администрация колледжа имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива или общественной организации.

Трудовые коллективы, проявляя строгую товарищескую требовательность к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности, применяют к ним за нарушение трудовой дисциплины меры общественного взыскания.

дисциплинарное замечание, общественный выговор), ставят вопросы о применении к нарушителям трудовой дисциплины мер воздействия, предусмотренных законодательством.

8.4. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть получены объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по трудовому делу, отпуска, болезни.

8.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

8.6. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания (ст.193 ТК РФ).

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

Администрация колледжа по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя честным, добросовестным работником.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

8.8. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в колледже на видном месте.

СОГЛАСОВАНО на заседании
Система ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж
Протокол № 8 от "05" марта 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж
Р.Р. Максютлов
« 05 » марта 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Мелеузовский индустриальный колледж

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации стимулирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.2. Настоящее положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров окладов (должностных окладов) и размеров ставок заработной платы;

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), квалификационным уровням, занимаемой должности, профессиональной подготовке, категории, разряду работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (далее – минимальные оклады и ЕТКС соответственно);

размеры повышающих коэффициентов к окладам и ставкам заработной платы;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителю учреждения, включая размеры должностного оклада, условия и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.4. Размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой ставки и отнесения, занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н, от 29 мая 2008 года N 248н, от 12 мая 2008 года N 225н, от 5 мая 2008 года N 216н, от 5 мая 2008 года N 217н, от 31 марта 2007 года N 570, от 6 августа 2007 года N 526, Постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 29.06.2012г. № 214, от 27.03.2008г. № 94, Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 11.03.2024г. № 88, Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 30.09.2024г. № 423.

1.5. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе окладов и ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не включенным в данное положение, устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с

Министерством образования и науки Республики Башкортостан и Министерством семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда преподавателей устанавливается в соответствии с пунктом 1.2 «Положения» исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размеров ставок заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, устанавливаемую нормируемой частью педагогической работы, установленной Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.07.2011г. № 603, приказом Минобрнауки РФ от 22.07.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников».

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

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

1.10. (в ред. Постановления Правительства РБ от 23.10.2012 N 384)

1.10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.11. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональными стандартами.

1.12. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Башкортостан и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.13. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.14. Ставки работников учреждения, работающих в учреждении на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполняемых ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, действующих до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат стимулирующего и стимулирующего характера устанавливается по минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена настоящим положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему положению.

1.15. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения - не более 10%. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается приказом Министерства образования и науки Республики Башкортостан.

Основной персонал учреждения – его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности этих работников, а также непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – его работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

1.16. Настоящее положение основывается на следующих документах:

Постановление Правительства РБ от 27.10.2008 N 374 (ред. От 30.09.2024) "Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан";

Постановление Правительства Российской Федерации от 07 июля 2021г. №1133 "О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации";

Постановление Республики Башкортостан от 26 сентября 2024г. «О выплате за счет средств федерального бюджета ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций, муниципальных общеобразовательных организаций».

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы – по ПКГ, квалификационным уровням.

2.2. К окладам, ставкам заработной платы руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- повышающий коэффициент молодым педагогам;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;
- повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;
- повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по специальности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по специальности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы устанавливается путем умножения размера ставки заработной платы, оклада на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не создает новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, их заместителей и главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления учреждением, особенностей его деятельности и значимости.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера минимальной единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам).

Наименование должности,	Оклад (должностной оклад) с учетом группы по оплате труда руководителей учреждения по группам оплаты труда, руб.			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	14526	13498	12598	11570

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется приказом Министерства образования и науки Республики Башкортостан в кратности от 1 до 8.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения Министерство образования и науки Республики Башкортостан должно исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, в случае достижения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителей и получение выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Руководитель учреждения обязан представлять в Министерство образования и науки Республики Башкортостан справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30% ниже оклада руководителя.

3.4. Оклады работников, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений», устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров окладов <*>	оклад, руб.
Должности работников образования, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»:	2,30	11236
Квалификационный уровень: старший мастер, начальник кадетского корпуса	2,30	11236

3.5. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном Министерством образования и науки Республики Башкортостан.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается до 3,0

3.6. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.7. Министерство образования и науки Республики Башкортостан может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами на основании приказа Министерства образования и науки Республики Башкортостан по результатам деятельности этого учреждения и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются Министерством образования и науки Республики Башкортостан в трудовом договоре руководителя учреждения.

В показатели эффективности работы руководителя учреждения могут включаться:

- рост средней заработной платы его работников в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан;
- выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Республики Башкортостан);
- показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества оказания услуг учреждением (в случае проведения такой оценки);
- показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки).

Сотношение средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, начисленной за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за отчетный год.

Сотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы стимулирующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 912 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с последующими изменениями).

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

На основании решения руководителя учреждения в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств, утвержденных (согласованных) Министерством образования и науки Республики Башкортостан планов финансово-хозяйственной деятельности, согласно ассигновкам бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется премирование:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных руководителю непосредственно;

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

иных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

Система выплат стимулирующего характера руководителя учреждения определяется Министерством образования и науки Республики Башкортостан.

Система премирования заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей предусматриваются в данном положении.

3.8. Заместителям руководителя, главным бухгалтерам персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом обеспечения финансовыми средствами и в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы с учетом достижения показателей по итогам выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности работы учреждения.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждением выплачиваются премии, предусмотренные настоящим положением.

3.9. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в учреждении его руководителем, определяется на каждый учебный год Министерством образования и науки Республики Башкортостан и закрепляется в трудовом договоре. Преподавательская работа в учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.10. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с письменного разрешения Министерства образования и науки Республики Башкортостан.

4. Условия оплаты труда

4.1. Ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПГК должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

Должности, отнесенной к квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов	Ставки заработной платы, оклады, руб.
---	---	---------------------------------------

Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-воспитательного персонала первого уровня»:		
Квалификационный уровень: секретарь учебной части	1,15	5618
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		
Квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, старший педагог, педагог-организатор	2,039	9961
Квалификационный уровень: преподаватель, мастер производственного обучения, педагог-психолог	2,089	10205
Квалификационный уровень: преподаватель, методист, преподаватель-организатор основ жизнедеятельности, преподаватель физического воспитания	2,139	10450

4.1.1. Минимальный оклад работников, занимающих должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, не включенную в ПК, устанавливается в размере 10450 рублей.

5. Условия оплаты труда

5.1. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера оклада	оклад, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:		
Квалификационный уровень: секретарь, ассистент	1,15	5618
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:		
Квалификационный уровень: ассистент, крисконсульт, специалист по кадрам, специалист по охране труда и технике безопасности, специалист по ГО и ЧС, инженер -электроник, инженер	1,90	9282

5.2. Минимальные оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения	Минимальный оклад, рубли	Повышающий коэффициент к окладу по
---	-----------------------------	--------------------------	------------------------------------

	размеров минимальных окладов <*>		занимаемой должности
1	2	3	4
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии всдушего звена": библиотекарь	1,5	7328	

5.3. Минимальные оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (специалист по закупкам), устанавливаются в следующих размерах:
специалист по закупкам - 9282 рублей.

5.4. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Коэффициент для определения размера оклада	оклад
Кладовщик	1,15	5618
Водитель	1,7	8305

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

6.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

6.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере не менее 20 процентов.

6.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком работы день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производится в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

6.2.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для соответствующих видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается опасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2014 года при наличии соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для осуществления реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

В случае, если до 1 января 2014 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то для установления работникам компенсаций по оплате труда используются результаты данной аттестации до истечения срока их действия.

6.2.4. Оплата за сверхурочную работу (переработка рабочего времени осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.3. Ежемесячное денежное вознаграждение за осуществление классного руководства (кураторства) педагогическим работникам в размере 10000,00 руб., распределяется в начале учебного года при распределении учебной нагрузки и оформляется приказом по Колледжу с указанием курируемых групп. Оплата осуществляется на основании Положения о кураторстве ГБПОУ Мелеузовский индустриальный колледж;

6.4. Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций, муниципальных общеобразовательных организаций Республики Башкортостан в размере 5000,00 руб. устанавливается приказом по Колледжу с 01 сентября 2024г.

6.5. В учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,25, который начисляется на фактический заработок.

6.6. Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов, видов осуществляются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование выплат	Размер, %
1	2	3
1	Учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в 1-11(12) классах и литературе в 5-11(12) классах; учителям и преподавателям национального языка и литературы образовательных учреждений, в том числе государственного башкирского языка, воспитателям (педагогам), осуществляющих образовательную деятельность по национальным языкам и (или) на национальном языке в дошкольных образовательных организациях с русским и нерусским языками обучения	0,15

6.7. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат размер определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

6.8. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

6.9. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым

руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников учреждения исходя из объема субсидий, поступающих учреждению из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений.

7.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные выплаты.

7.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

7.3.1. Повышающий коэффициент за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1.	Первая квалификационная категория	0,35
2.	Высшая квалификационная категория	0,55
3.	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
4.	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
5.	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
6.	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

7.3.2. Педагогическим работникам - молодым специалистам, работающих в государственных образовательных организациях, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450,00 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятое на работу в организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки является:

- временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;
- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О

военской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

призыв на срочную военную службу или направление заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник - молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка выплачивается педагогическим работникам-молодым специалистам, работающим в учреждении, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан.

Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам-молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности.

Получение молодым специалистом квалификационной категории не является основанием для снятия ежемесячной стимулирующей надбавки.

В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включаются следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ "О военной обязанности и военной службе" либо о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

призыв на срочную военную службу или направление заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

оформление трудовых отношений с работником после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;

обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;

отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

7.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

7.3.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», - в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

7.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

7.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный работник НПО (СПО)», «Заслуженный юрист», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения устанавливается в размере 0,10 к должностному окладу работника учреждения, а педагогическим работникам образовательных организаций при соответствии почетного

звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплинам – в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 7.3.3 – 7.3.7 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

7.3.8. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ - в размере до 0,15 к оплате за фактическую нагрузку.

7.3.9. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам – в размере 0,05 за фактическую нагрузку.

7.3.10. Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, приведены в следующей таблице:

Размеры
повышающих коэффициентов за выполнение работ,
не входящих в должностные обязанности

Наименование вида работ	Размеры повышающих коэффициентов
Классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования	0,10
Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
Заведование учебными мастерскими, кафедрами	0,20
Руководство предметно- цикловыми комиссиями	0,15

Педагогам, работающим в группах профессиональных образовательных организаций с наполняемостью до 15 человек, размер доплаты за классное руководство уменьшается на 50%.

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к минимальной ставке заработной платы, окладу.

7.3.11. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотек за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности устанавливается в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет – 0,20;
- от 10 до 15 лет – 0,25;
- от 15 до 20 лет – 0,35;
- 20 лет и выше – 0,40.

7.3.12. Повышающий коэффициент водителю автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя устанавливается в следующих размерах:

- 0,5 (водитель, имеющие присвоенный в установленном порядке 1 класс (при наличии водительского удостоверения, разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);
- 0,25 (водителю, имеющим 2 класс (при наличии водительского удостоверения, разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» и «Е»)).

7.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены:

- процентный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Персональный повышающий коэффициент и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников.

Перечень примерных критериев эффективности труда работников для подведомственных министерству государственных бюджетных и автономных учреждений образования утверждается Министерством образования и науки Республики Башкортостан.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии в размере не более 3000,00 рублей при: поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан; награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Башкортостан.

Критерии для премирования и установлении иных стимулирующих выплат приведены в Положении о видах и размерах надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера работников учреждения.

7.5. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования и (или) профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в государственных образовательных организациях Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

8.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих и профессий рабочих данного учреждения.

8.3. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

8.4. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учреждений среднего профессионального образования ограничивается верхним пределом 1440 часов (36 часов в неделю – для преподавателей педагогических лицеев и педагогических колледжей). На новый учебный год учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения. Предельный объем учебной нагрузки других работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы определяется

самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

8.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, её объём и преобладание преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленной преподавателям в начале учебного года. Не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращении количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объёме.

Объём учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливаются только с письменного согласия педагогических работников.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профсоюзного органа (или заменяющего его органом), что преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

8.6. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) путем деления ставок заработной платы, оклад (должностного оклад) на среднемесячную норму рабочего времени.

На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

8.7. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшего не свыше двух месяцев;

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

при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

при оплате за часы преподавательской работы преподавателям учреждения, выполненные сверх уменьшенного годового объёма учебной нагрузки.

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

8.8. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, к окладам (должностным окладам) работников учреждения производится при:

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня

представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклад (должностного оклада);

- получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения квалификационной комиссией;

- при наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (платы труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

8.9. Работникам учреждения на основании мотивированного заявления может быть выплачена дополнительно материальная помощь в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

- в качестве поощрения в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию;

- женщинам и мужчинам в связи с 50-летием;

- женщинам в связи с 55-летием;

- мужчинам в связи с 60-летием;

- смерти (гибели) близкого родственника (супруги (супруга), родителя, ребенка) работника учреждения или лица, находящегося на его иждивении (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство или нахождение на его иждивении);

- утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия, аварии) либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием; - государственной регистрации заключения брака;

- по заявлению родственников в связи со смертью работника учреждения - одному из близких родственников (супругу, родителям, детям, брату, сестре, опекаемому).

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом при наличии экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

8.10. В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), работнику производится доплата до МРОТ в пределах установленного фонда оплаты труда.

8.11. При выплате заработной платы работодатель обязан ознакомить каждого работника с расчетным листком, содержащим следующие сведения:

- составные части заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;

- размеры и основания произведенных удержаний;

- общая денежная сумма, подлежащая выплате.

8.12. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

8.13. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 20 числа – аванс, пятого числа – окончательный расчет.

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

8.14. Директор колледжа, в пределах, имеющихся у учебного заведения средств на оплату труда, самостоятельно устанавливает штатное расписание.

СОГЛАСОВАНО на заседании
Совета ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж
Протокол № 8 от "05" марта 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж
Р.Р. Максютов
« 05 » марта 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о видах и размерах надбавок, доплат и других выплат
стимулирующего характера
работников государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Мелеузовский индустриальный колледж

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников колледжа в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

В компетенцию колледжа входит определение видов дополнительно оплачиваемых работ, размеров доплат и других выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств на оплату труда.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

2.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере не менее 20 процентов.

2.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

2.2.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится. При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

В случае, если до 1 января 2014 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то для установления работникам компенсаций по оплате труда используются результаты данной аттестации до истечения срока их действия.

2.2.4. Оплата за сверхурочную работу (переработка рабочего времени осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.3. Ежемесячное денежное вознаграждение за осуществление классного руководства (кураторства) педагогическим работникам в размере 10000,00 руб., распределяется в начале учебного года при распределении учебной нагрузки и оформляется приказом по Колледжу с указанием курируемых групп. Оплата осуществляется на основании Положения о кураторстве ГБПОУ Мелеузовский индустриальный колледж;

2.4. Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций, муниципальных общеобразовательных организаций Республики Башкортостан в размере 5000,00 руб. устанавливается приказом по Колледжу с 01 сентября 2024г.

2.5. В учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

2.6. Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов, видов осуществляются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование выплат	Размер, %
1	2	3
1	Учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в 1-11(12) классах и литературе в 5-11(12) классах; учителям и преподавателям национального языка и литературы образовательных учреждений, в том числе государственного башкирского языка, воспитателям (педагогам), осуществляющих образовательную деятельность по национальным языкам и (или) на национальном языке в дошкольных образовательных организациях с русским и нерусским языками обучения	0,15

2.7. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

2.8. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.9. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 2.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований республиканского бюджета и средств, от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в учреждении приказами директора на основании решения комиссии по назначению надбавок, доплат и других видов стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу в трудовом договоре, без учета повышающего коэффициента или в абсолютном размере.

Директор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения, порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником, некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены, или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств республиканского бюджета, по независящим от учреждения причинам, директор учреждения имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные выплаты.

3.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

3.3.1. Повышающий коэффициент за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№№п/ п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
-----------	---	---------------------------

1.	Первая квалификационная категория	0,35
2.	Высшая квалификационная категория	0,55
3.	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
4.	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
5.	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
6.	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

3.3.2. Педагогическим работникам - молодым специалистам, работающим в государственных образовательных организациях, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450,00 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятое на работу в организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки является:

временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;

призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

призыв на срочную военную службу или направление заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник - молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка выплачивается педагогическим работникам-молодым специалистам, работающим в учреждении, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан.

Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам-молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности.

Получение молодым специалистом квалификационной категории не является основанием для снятия ежемесячной стимулирующей надбавки.

В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включаются следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

призыв на срочную военную службу или направление заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

оформление трудовых отношений с работником после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;

обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;

отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

3.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

3.3.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», - в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

3.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

3.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный работник НПО (СПО)», «Заслуженный юрист», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения устанавливается в размере 0,10 к должностному окладу работника учреждения, а педагогическим работникам образовательных организаций при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 3.3.3 – 3.3.7 настоящего Примерного положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

3.3.8. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ - в размере до 0,15 к оплате за фактическую нагрузку.

3.3.9. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам – в размере 0,05 за фактическую нагрузку.

3.3.10. Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, приведены в следующей таблице:

Размеры
повышающих коэффициентов за выполнение работ,
не входящих в должностные обязанности

Наименование вида работ	Размеры повышающих коэффициентов
Классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования	0,10
Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
Заведование учебными мастерскими, кафедрами	0,20
Руководство предметно - цикловыми комиссиями	0,15

Педагогам, работающим в группах профессиональных образовательных организаций с наполняемостью до 15 человек, размер доплаты за классное руководство уменьшается на 50%.

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к минимальной ставке заработной платы, окладу.

3.3.11. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотек за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности устанавливается в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет – 0,20;
- от 10 до 15 лет – 0,25;
- от 15 до 20 лет – 0,35;
- 20 лет и выше – 0,40.

3.3.12. Повышающий коэффициент водителю автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя устанавливается в следующих размерах:

- 0,5 (водитель, имеющие присвоенный в установленном порядке 1 класс (при наличии водительского удостоверения, разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);
- 0,25 (водителю, имеющим 2 класс (при наличии водительского удостоверения, разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» и «Е»)).

3.4. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам колледжа выплачиваются иные стимулирующие выплаты, согласно п. 3.5

Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника устанавливается на основании приказа директора колледжа.

3.5. Критерии для премирования и установления персональных повышающих коэффициентов работникам колледжа приведены в таблицах:

Таблица 1

Перечень
критериев оценки эффективности деятельности работников организаций
для установления персонального повышающего коэффициента
работникам учреждения педагогических работников

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень примерных критериев эффективности для установления персонального повышающего коэффициента работникам организаций	Баллы
1	2	3.
Педагогические работники (преподаватели, мастера производственного обучения, социальный педагог, старший мастер, педагог-организатор, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, методист, советник директора по воспитанию и взаимодействию с ДОО)	1. Состояние учебного кабинета, мастерских, лабораторий; 2. Подготовка и участие обучающихся в республиканских олимпиадах, конкурсах в текущем учебном году (в том числе в региональных Чемпионатах); 3. Наличие обучающихся, победивших в республиканских олимпиадах, конкурсах в текущем учебном году (в том числе в региональных Чемпионатах); 4. Участие педагога в разработке и реализации ОПОП Осуществление работы по реализации ФГОС СПО, разработка примерных и авторских программ по УД, МДК и модулям, разработка учебных материалов ФОС, КОС, подготовка и проведение демонстрационных экзаменов. Создание, систематизация и развитие учебно-методического комплекса по преподаваемым дисциплинам, практике, за создание учебно-методических материалов по ФГОС СПО. 5. Снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; 6. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся. 7. Соблюдение установленных сроков и качественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации; 8. Участие работника в экспериментальной, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках, грантах; 9. Систематическое повышение своего профессионального уровня; 10. Наставничество;	осуществляется-1, не осуществляется -0 участвуют -1, отсутствует -0 имеется -1, отсутствует -0 постоянно-2, периодически -1, отсутствует -0 имеется -0, отсутствует -1 имеется-0, отсутствует -1 постоянно-2, периодически -1, отсутствует -0 осуществляется -2, отсутствует -0 повышается -1, не повышается -0 осуществляется -1, не осуществляется -0

11. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта. Распространение, внедрение опыта работы и консультации по вопросам организации учебной, учебно-производственной, воспитательной, научно-методической работы на заседаниях: учебно-методических объединений и методических советах колледжа	организуется и проводится -1, отсутствует -0
12. Наличие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в организации;	имеется -0, не имеется -1
13. Сохранение контингента обучающихся Отчисление студентов из-за неуспеваемости по дисциплинам, МДК, ПМ	отчисленный студент минус 1 балл
14. Участие в профориентационной работе, комплектовании учебных групп.	участвуют -1, не участвуют -0
15. Организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье, работа с родителями обучающихся;	участвуют -1, не участвуют -0
16. Стабильные результаты освоения обучающимися образовательных программ по профессии. Доля обучающихся, участвовавших в промежуточной аттестации по специальности и подтвердивших требуемый уровень квалификации.	80 % -100% - 3 51-79 % - 2 26-50 % - 1 менее 26 % -0

Заместители директора (по учебно-производственной и воспитательной работе)	1. Работа общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.), коллегиальных органов управления учреждением (общее собрание, конференция) работников (либо работников и обучающихся), педагогический совет, попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет, совет обучающихся, совет родителей и другие органы; 2. Сохранение контингента обучающихся; 3. Наличие нормативно-правовых актов, подтверждающих функционирование образовательных организаций (проведение заседаний образовательных организаций, ведение протоколов); 4. Привлечение внебюджетных средств для развития учебно-материальной базы; 5. Своевременное оформление правоустанавливающих документов, соблюдение сроков прохождения лицензирования, государственной аккредитации, составление и своевременная сдача отчетности.	осуществляется -1, не осуществляется -0 осуществляется -1, не осуществляется -0 постоянно -2, периодически-1, отсутствует -0 постоянно -2, периодически-1, отсутствует -0 постоянно -2, периодически-1, отсутствует -0
Начальник кадетского корпуса	1. Привлечение внебюджетных средств для развития учебно-материальной базы; 2. Сохранение контингента обучающихся; 3. Участие в профориентационной работе, комплектовании учебных групп. 4. Соблюдение установленных сроков и качественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации; 5. Подготовка и участие кадетов в городских, республиканских смотрах, конкурсах, мероприятий в текущем учебном году; 6. Наличие кадетов, победивших в городских, республиканских смотрах, конкурсах, мероприятий в текущем учебном году. 7. Работа с родителями обучающихся;	осуществляется -1, отсутствует -0 осуществляется -1, не осуществляется -0 осуществляется -1, не осуществляется -0 постоянно-2, периодически -1, отсутствует -0 имеется-1, отсутствует -0 имеется-1, отсутствует -0 осуществляется -1, не осуществляется -0

Заместитель директора (по хозяйственной части)	1. Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных норм и правил; 2. Своевременное проведение ремонта в организации; 3. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в организации; 4. Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса; 5. Своевременная выверка измерительных приборов по коммунальным услугам; 6. Своевременное заключение договоров на: услуги связи, транспортные, коммунальные услуги, услуги по содержанию имущества, закупку товаров, прочие работы и услуги для обеспечения государственных нужд в организации.	отсутствие предписаний - 1, наличие предписаний - 0 постоянно -2, периодически-1, отсутствует -0 отсутствие предписаний - 1, наличие предписаний - 0 постоянно -2, периодически-1, отсутствует -0 ведется -1, отсутствует -0 ведется-1, отсутствует -0
Главный бухгалтер, работники бухгалтерии (бухгалтер, специалист по закупкам)	1. Качественный контроль законности, своевременности и правильности оформления бухгалтерских документов; 2. Обеспечение рациональной организации учета и отчетности на основе прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и контроля; 3. Соблюдение установленных сроков и качественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации; 4. Отсутствие пеней и штрафов по страховым взносам в Пенсионный Фонд, в ФСС и ФФОМС; 5.Отсутствие замечаний по итогам проверок финансово-хозяйственной деятельности организации; 6. Соблюдение учетной политики организации; 7. Обеспечение целевого использования бюджетных средств.	осуществляется -1, отсутствует -0 осуществляется -1, отсутствует -0 постоянно - 2 осуществляется -1, отсутствует -0 имеются -0, отсутствует -1 имеются -0, отсутствует -1 осуществляется -1, отсутствует -0 осуществляется -1, отсутствует -0

Библиотекарь	1. Формирование актива библиотеки; 2. Оформление стационарных, тематических выставок; 3. Внедрение информационных технологий в работу библиотеки; 4. Обеспечение обучающихся информационно-образовательными ресурсами, электронным библиотечным фондом; 5. Содействие и участие в общеколледжных, районных (городских) мероприятиях;	осуществляется -1, отсутствует -0 постоянно -2, периодически -1, отсутствует -0 осуществляется -1, отсутствует -0 постоянно -2, периодически -1, отсутствует -0 постоянно -2, периодически -1, отсутствует -0
Водитель	1. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта в соответствии с требованиями, установленными ст 20 Федерального закона от 10.12.1995г. №196-ФЗ "О безопасности дорожного движения"; 2. Отсутствие ДТП, нарушений ПДД; 3. Обеспечение безопасной перевозки детей; 4. Соблюдение и наличие нормативно-правовых, локальных актов; уровень исполнения трудовой дисциплины; 5. Наличие исполнительской дисциплины;	осуществляется -1, отсутствует -0 постоянно -0, периодически -1 отсутствует -2, осуществляется -1, отсутствует -0 высокий -2, средний -1 отсутствует -0 постоянно -2 осуществляется -1, отсутствует -0
Воспитатели	1. Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций в организации; 2. Соблюдение и выполнение нормативно-правовых, локальных актов; уровень исполнения трудовой дисциплины 3. Участие в общественной жизни колледжа; 4. Знание и выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма; 5. Проведение тематических вечеров и других мероприятиях воспитательного характера; 6. Состояние документации в соответствии с нормативными требованиями.	Имеется - 0, отсутствует -1 высокий -2, средний -1 отсутствует -0 участвует-1, отсутствует -0 применяется и выполняется-1, не применяется -0 постоянно -2, периодически -1, отсутствует -0 ведется-1, отсутствует -0.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (кладовщик, комендант, секретарь, секретарь учебной части, инженер - электроник, специалист по кадрам, инженер по ОТ и ТБ, менеджер)	1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	осуществляется -1, отсутствует -0
	2. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН;	осуществляется -1, отсутствует -0
	3. Наличие исполнительской дисциплины;	имеется -1, отсутствует -0
	4.Повышение квалификации в соответствии с требованиями действующего законодательства;	имеется -1, отсутствует -0
	5. Соблюдение и выполнение нормативно-правовых, локальных актов;	имеется -1, отсутствует -0
	6. Соблюдение установленных сроков и качественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации;	осуществляется -1, отсутствует -0
	7. Отсутствие замечаний по итогам проверок;	имеется -1, отсутствует -0
	8. Привлечение внебюджетных средств для развития учебно-материальной базы.	осуществляется -1, отсутствует -0

Персональные повышающие коэффициенты педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от количества набранных баллов (%) по категориям сложностей. Максимальная сумма баллов 20 баллов (100%):

Сумма баллов	Соответствующий %	Размер персонального повышающего коэффициента
20	100%	1,85
18-19	более 90%	1,7
16-17	более 80%	1,5
14-15	более 70%	1,3
12-13	более 60%	1,1
10-11	более 50%	0,9
8-9	более 40%	0,7
7-6	более 35%	0,5
менее 6	менее 35%	персональный повышающий коэффициент не устанавливается

Персональные повышающие коэффициенты прочим работникам устанавливаются в зависимости от количества набранных баллов (%) по категориям сложностей. Максимальная сумма баллов 8 баллов (100%):

Сумма баллов	Соответствующий %	Размер персонального повышающего коэффициента
8	100%	1,85
7	более 90%	1,7
6	более 80%	1,5
5	более 70%	1,3
4	более 60%	1,1
3	более 50%	0,9
2	более 40%	0,7
1	более 35%	0,5
отсутствуют	менее 35%	персональный повышающий коэффициент не устанавливается

Периодичность выплат по персональному повышающему коэффициенту в учреждении производится ежеквартально по мере поступления средств на эти цели. Годовой фонд оплаты труда учреждения равными долями, т.е. по 1/12, ежемесячно поступает в учреждение, в этой части предусмотрены и выплаты по персональному повышающему коэффициенту. Оставшиеся после выплаты гарантированной части заработной платы (по тарификации) средства могут направляться на стимулирующие выплаты ежемесячно, ежеквартально, а могут «накапливаться» для выплаты в конце учебного, финансового года.

Таблица 2

Перечень
критериев оценки эффективности деятельности работников организаций
для установления премиальных выплат по итогам работы

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень примерных критериев эффективности деятельности работников организации для установления премиальных выплат	Баллы
Педагогические работники	1. Участие обучающихся во всероссийских, окружных, республиканских и муниципальных социально-значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах; 2. Победа обучающихся во всероссийских, окружных, республиканских и муниципальных социально-значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах; 3. Участие работников во всероссийских, окружных, республиканских и муниципальных социально-значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах; 4. Победа работников во всероссийских, окружных, республиканских и муниципальных социально-значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах.	Уровень ОУ: 1 – победа Муниципальный: 1 – участие 2 – победа Региональный 2 – участие 3 – победа Федеральный 3 – участие 4 – победа
Воспитатели	1. Организация досуга обучающихся дополнительным образованием, внеурочной деятельностью.	имеется -0, отсутствует - 1
Заместитель директора (по учебно-производственной и воспитательной работе)	1. Работа коллегиальных органов управления учреждением (общее собрание , конференция) работников (либо работников и обучающихся), педагогический совет, попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет, совет обучающихся, совет родителей и другие органы.	осуществляется -1, отсутствует -0

Заместитель директора (по хозяйственной части)	1. Своевременное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных норм и правил.	осуществляется -1, отсутствует -0
Начальник кадетского корпуса	1. Привлечение внебюджетных средств для развития учебно-материальной базы.	осуществляется -1, отсутствует -0
Главный бухгалтер, работники бухгалтерии (бухгалтер, специалист по закупкам)	1. Качественный учет поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей и основных средств, своевременное отражение на счетах бухгалтерского учета операции, связанные с их движением, а также финансовых и расчетных операций, исполнение учетной политики организации.	осуществляется -1, отсутствует -0
Библиотекарь	1. Оформление стационарных тематических выставок.	осуществляется -1, отсутствует -0
Водитель	1. Содержание автотранспортных средств в технически исправном состоянии в соответствии с требованиями, установленными ст. 20 Федерального закона от 10.12.1995г. №196-ФЗ "О безопасности дорожного движения".	осуществляется -1, отсутствует -0
Учебно-вспомогательный персонал (кладовщик, комендант, секретарь, секретарь учебной части, инженер - электроник, специалист по кадрам, инженер по ОТ и ТБ, менеджер)	1. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	осуществляется -1, отсутствует -0

3.6.Размер премиальных выплат по итогам работы каждому работнику определяется исходя из количества «набранных» им баллов (показателей выполнения) и «стоимости» одного балла, зависящей от объема средств, направляемых учреждением на эти цели.

Стоимость одного балла =

Объем средств, направляемых на установление стимулирующих, премиальных выплат по итогам работы

Общее количество баллов по результатам достижений работников

Размер премиальной выплаты

работнику по итогам работы = Стоимость одного балла × Количество баллов работника
Объем средств, направляемых на установление премиальных выплат по итогам работы определяется от экономии ФОТ в пропорциональном соотношении категорий работников.

Премиальные выплаты по итогам работы являются составной частью заработной платы, на них начисляется районный коэффициент, включаются в средний заработок работников.

3.7. Премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год) и иные единовременные стимулирующие выплаты работникам колледжа осуществляются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются и выплачиваются в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере.

СОГЛАСОВАНО на заседании
Совета ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж
Протокол № 8 от "05" марта 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж
Р.Р. Максютов
«05» марта 2025 г.

П Л А Н
работы по охране труда и безопасной деятельности
утверждается ежегодно

Общие цели и задачи

1. Обучение обучающихся и сотрудников колледжа правилам и безопасным методам ведения работы по профессиям.
2. Осуществление постоянного контроля за практическим и теоретическим процессом обучения обучающихся.
3. Осуществление контроля согласно нормативной документации за санитарно-гигиеническим состоянием, пожаробезопасностью, электробезопасностью, обеспечением спецодеждой, обувью, СИЗ, медикаментами.

№ № n/n	Наименование мероприятий	Сроки проведения	Примечание
1.	Подготовка и прием образовательного учреждения к новому учебному году.	август ежегодно	
2.	Подготовка и проведение вводного инструктажа с вновь поступающими на работу.	по мере поступления	
3.	Подготовка и проведение повторного инструктажа на рабочем месте с персоналом колледжа.	2 раза в год	
4.	Контроль над проведением вводного инструктажа с вновь поступившими обучающимися.	сентябрь ежегодно	
5.	Контроль над проведением первичного инструктажа с обучающимися перед производственной практикой.	по мере необходимости	
6.	Проведение обучения и аттестации персонала колледжа.	по графику	
8.	Разработка и утверждение новых инструкций по охране труда.	по мере необходимости	
9.	Обеспечение инструкциями всех подразделений колледжа.	по мере необходимости	
10.	Контроль над санитарно-гигиеническим состоянием всех подразделений колледжа.	постоянно	
11.	Контроль над учебной и производственной практикой, обеспечением спецодеждой, обувью, СИЗ обучающихся.	согласно графику производствен- ного обучения	
12.	Контроль над обеспечением работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.	постоянно	
13.	Контроль над проведением предварительных и периодических медицинских осмотров обучающихся и работников колледжа.	постоянно	
14.	Контроль над организацией планово-	В течении года	

	предупредительного ремонта зданий и сооружений.		
16.	Контроль над соблюдением мер электробезопасности и пожарной безопасности в колледже.	постоянно	
17.	Проведение расследования несчастных случаев, травм с обучающимися и сотрудниками, составление актов по форме Н-1 и Н-2, выявление причин и принятие мер по их устранению.	при несчастных случаях	
18.	Оформление и оснащение кабинета охраны труда наглядными пособиями и нормативной документацией.	постоянно	
19.	Изучение нормативной и технической литературы, законодательных актов.	постоянно	
20.	Разработка и утверждение мероприятий, направленных на организацию массовых пропагандистских акций по продвижению комплекса ГТО среди сотрудников колледжа	согласно плану работы колледжа	

СОГЛАСОВАНО на заседании
Совета ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж
Протокол № 8 от "05" марта 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж
Р.Р. Максютов
«05» марта 2025 г.

КОМПЛЕКСНЫЙ ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ по охране труда и технике безопасности утверждается ежегодно

№/№ п/п	Наименование мероприятий	Израсходовано средств, руб.	Сроки исполнения	Ответственные
1. Организационные и профилактические мероприятия по безопасности труда				
1.	Назначить приказом по колледжу комиссию для проверки готовности учебных мастерских, лабораторий, кабинетов, спортивного зала к новому учебному году.		август ежегодно	Директор, заместитель директора
2.	Обновить по мере необходимости и дополнить инструкции по охране труда на все виды работ и на все виды оборудования.		август ежегодно	Инженер по охране труда
3.	Возложить приказом по колледжу ответственность на должностных лиц за состояние охраны труда в колледже.		сентябрь ежегодно	Директор
4.	Назначить приказом по колледжу квалификационную комиссию по проверке знаний по охране труда и технике безопасности работников колледжа		октябрь ежегодно.	Директор
5.	Для проверки знаний обучающихся правилам техники безопасности, правилам дорожного движения назначить, приказом по колледжу, комиссию в составе заместителя директора (председатель), преподавателя спецтехнологии и мастера производственного обучения.		октябрь ежегодно	Директор
6.	Проводить вводный инструктаж для вновь поступивших работников.		в течение года	Инженер по охране труда

7.	Ежеквартально проводить совещание с преподавателями и мастерами производственного обучения по анализу состояния мер безопасности на рабочих местах, местах производственной практики.		1 раз в квартал	Директор, инженер по охране труда, старший мастер
8.	Перед устройством обучающихся на производственную практику проводить проверку состояния охраны труда на рабочих местах, категорически запрещать обучающимся работать в составе бригад с нарушением охраны труда, при отсутствии индивидуальных средств защиты.		постоянно перед отправлением на производственную практику	Заместитель директора, инженер по охране труда, старший мастер
9.	Проводить учебные и семинарские занятия по охране труда и технике безопасности со всеми сотрудниками колледжа.		2 раза в год	Инженер по охране труда
10.	Проводить повторный инструктаж с работниками колледжа.		2 раза в год	Руководители структурных подразделений
11.	Проводить цикл бесед по охране труда и технике безопасности с обучающимися колледжа.		по графику	Заместитель директора, инженер по охране труда, старший мастер
12.	Регулярно проводить проверки по охране труда и технике безопасности в учебных мастерских, лабораториях, учебных кабинетах, общежитиях колледжа		1 раз в неделю	Заместитель директора, инженер по охране труда, старший мастер

II. Соответствие технических средств нормам техники безопасности

1.	Провести регулировку систем вентиляции и освещения в учебных, учебно-производственных, санитарно-гигиенических и бытовых помещениях.		август ежегодно	Заместитель директора, по АХЧ
2.	Провести освидетельствование транспортных средств, станков, оборудования.		август ежегодно	Заместитель директора по АХЧ
3.	Проверить состояние и комплектацию технических средств безопасности, средств пожаротушения, защитных и предохранительных приспособлений и своевременность их испытания.		постоянно	Заместитель директора по АХЧ, инженер по охране труда

III. Организационные и профилактические мероприятия по электробезопасности

1.	Назначить приказом по колледжу ответственных лиц за безопасную эксплуатацию и обслуживание электрохозяйства.		сентябрь ежегодно	Директор
2.	Назначить приказом по колледжу ответственных лиц за безопасную		сентябрь	Директор

	эксплуатацию электрооборудования и электропотребителей на закрепленных участках.		ежегодно	
3.	Провести проверку состояния защитных заземлений всех электроустановок, промышленных и учебных потребителей и привести их в соответствии с требованиями правил устройства электроустановок. Результаты оформить протоколами.		сентябрь ежегодно	Заместитель директора по АХЧ
5.	Провести проверку сопротивления изоляции с составлением протоколов и дефектацию внутренней электропроводки в учебно-производственных помещениях, в общежитиях колледжа, столовой, складах, автотранспортных гаражах и подсобных помещениях.		сентябрь ежегодно	Заместитель директора по АХЧ
6.	Провести необходимый ремонт внутренней электропроводки. Проверить надежность запоров электроаппаратуры и токоведущих частей учебного и учебно-производственного оборудования.		январь ежегодно	Заместитель директора по АХЧ
7.	Ежедневно перед началом работ проводить проверку отсутствия замыкания на корпус, состояния изоляции проводов, отсутствия обрывов заземляющих проводов, электроинструмента, которым пользуются обучающиеся.		ежедневно	Мастера п/о, инженер по охране труда, заместитель директора по АХЧ

IV. Медицинское обеспечение

1.	Назначить общественных санитарных инспекторов из административно-управленческого персонала, работников.		ноябрь ежегодно	Директор
2.	Обеспечить проведение обязательных, профилактических медицинских обследований работников, поступающих на работу и уже работающих.		по графику в течение года	Инженер по охране труда
3.	Систематически контролировать и изучать условия труда обучающихся и осуществлять профилактическую работу по снижению ликвидации простудных заболеваний.		в течение года	Заместитель директора по АХЧ
4.	Контролировать укомплектованность медицинских аптечек в производственных мастерских.		ежемесячно	Инженер по охране труда

V. Меры пожарной безопасности

1.	Привести весь пожарный инвентарь в соответствии с требованиями		сентябрь	Заместитель директора по АХЧ
----	--	--	----------	------------------------------

	инспекции Государственного пожарного надзора.		ежегодно	Директор
2.	Назначить приказом по колледжу ответственных за пожарную безопасность.		сентябрь ежегодно	
3.	Регулярно проводить цикл бесед о мерах пожарной безопасности с работниками колледжа.		в течение года	Заместитель директора по АХЧ, инженер по охране труда
4.	Перед выездом обучающихся в туристические походы, экскурсии и т.д. проводить инструктаж о мерах пожарной безопасности.		в течение года	Кураторы групп
5.	Проводить встречи-беседы обучающихся с представителями Госпожнадзора.		в течение года	Заместитель директора по АХЧ
6.	По плану работы проводить учебно-тренировочные занятия в случае возникновения пожара или другой чрезвычайной ситуации.		2 раза в год	Директор, заместитель директора по АХЧ
<i>VI. Организационные и профилактические мероприятия, направленные на оздоровление</i>				
1.	Проводить мероприятия по пропаганде здорового образа жизни среди сотрудников колледжа (лекции, беседы, диспуты, статьи, выступления на педагогических советах)		1 раз в квартал	Директор, заместитель директора по УВР
2.	Проводить массово-спортивные мероприятия		в течение года	Директор, заместитель директора по УВР, преподаватели физической культуры
3.	Проводить мероприятия по пропаганде профилактики ВИЧ-инфекции, СПИДа (круглые столы, лекции, санбюллетни)		в течение года	Директор, заместитель директора по УВР
4.	Разработать план мероприятий по внедрению нормативов комплекса ГТО среди сотрудников колледжа		по графику в течение года	Директор, заместитель директора по УВР, преподаватели физической культуры
5.	Изготовить информационно пропагандистские материалы, направленные на привлечение сотрудников к выполнению нормативов комплекса ГТО		в течение года	Директор, заместитель директора по УВР, преподаватели физической культуры