

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Е.Н.Дроженко
(подпись, Ф.И.О.)

Дата 11.06.2018г.

М.П.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор ГБПОУ «Майкопский
политехнический техникум»
В.Х.Делок
(подпись, Ф.И.О.)

Дата 11.06.2018г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Республики Адыгея «Майкопский политехнический техникум».
(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом)

На 2018-2021год(ы)

Принят на собрании трудового коллектива
«08» июня 2018 г.
Протокол № 9

Подписан «11» июня 2018 г.

г. Майкоп

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками на добровольной и равноправной основе и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Адыгея «Майкопский политехнический техникум»
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников по сравнению с нормативными актами о труде.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
Работники учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (именуемый далее «Профком»);
Работодатель - в лице директора ГБПОУ РА «МПТ» Делока Вячеслава Хазретовича.
Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы по взаимоотношениям с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.
- 1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.14. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.
- 1.15. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

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

1.17. Стороны договорились в целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.

1.18. Работодатель обязуется учитывать мнение Профкома по проектам текущим и перспективных планов и программ развития техникума.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу в соответствии со ст. 68 ТК РФ.

При поступлении на работу претендент должен пройти предварительный медицинский осмотр.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовым положением об УНПО (ст. 331 ТК РФ).

2.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

По инициативе работодателя может заключаться срочный трудовой договор по ст. 59 ТК РФ, в котором предусмотрено оплата труда согласно квалификации, стажа работы и образования.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии Типового положения об учреждении среднего профессионального образования устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем учреждения с учетом мнения профкома, но не в ущерб основной работе. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

- 2.7. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до начала учебного года с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, (включая работников органа управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.
- 2.10. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества учащихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, работы по определенной специальности, квалификации или должности) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).
- 2.11. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).
- 2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 336 ТК РФ). Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами основанием прекращения трудового договора педагогических работников является:
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ОУ;
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанные с физическим или психологическим насилием над личностью обучающегося.
- 2.13. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, его заместителей и главного бухгалтера - не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.
- При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.
- 2.14. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключение случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины, за невыполнение возложенных должностных обязанностей.
- 2.15. Трудовой договор является конфиденциальным актом и разглашению не подлежит.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ),

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ),

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. Способствовать повышению квалификации педагогических работников и мастеров производственного обучения не реже, чем 1 раз в три года.

3.4.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187, 188 ТК РФ) при наличии денежных средств.

3.4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям стимулирующие выплаты оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4.6. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на 1 год, в иных исключительных случаях:

- возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончание отпуска
- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией ОУ или смена места жительства;
- если до пенсии по возрасту остался один год, при наличии заявления от работника и решения аттестационной комиссии соответствующего уровня.

3.4.7. Для реализации права граждан на качественное образование педагогическим работникам обязан повышать свой профессиональный уровень путем самообразования.

3.5. Для реализации социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи предусмотрено:

-организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

-закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определяемых коллективным договором;

-осуществление дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

-закрепление мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

-обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Для принятия решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ. Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовом увольнении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятия. Работодатель направляет проект приказа, копии документов, являющихся основанием для принятия решения. Данная процедура предусмотрена в отношении работников, являющихся членами профсоюза.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, если это не влечет нарушение образовательного процесса.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), лица проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года, работники, обучающиеся в высших профессиональных учебных заведениях.

4.1.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата

(ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома (Приложение № 1);
- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня преподавателя, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома;
- графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профкома и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ).

5.2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

Нормативная продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю и не более 36 часов в неделю для педагогических работников.

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

5.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Преподавательская (учебная) работа как составная часть педагогической работы характеризуется установленными нормами часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

Выполнение другой части педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов. Данная часть педагогической работы определяется должностными обязанностями, предусмотренными Уставом техникума, Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы.

5.4. Общими выходными днями ОУ является суббота и воскресенье при 5-ти дневной рабочей неделе.

5.5. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями (ст. 93 ТК РФ).

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя при нагрузке преподавателей не более 18 часов в неделю.

5.7. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставляется, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общетехникумовских мероприятий, работник обязан принять в них участие.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни регламентирована ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по заявлению в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье и усыновление ребенка - до 5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 дней;
- на похороны близких родственников - до 5 дней;
- для сопровождения детей в школу первоклассников в первый день учебного года - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для ликвидации аварии в доме - 1 день.

5.12. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 30 минут до начала занятий, и продолжаться до конца рабочего дня.

5.13. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам не менее 30 минут согласно ст. 108 ТК РФ, которые в рабочее время не включаются.

На участках, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочей смены.

5.14. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ).

5.15. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск, при условии, что образовательный процесс не будет нарушен. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.16. Предоставлять отгулы педагогическим работникам за участие в обще техникумовских мероприятиях, проводимых во вне рабочее время, в соответствии с ТК РФ за фактически отработанное время.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Формировать тарифный фонд на оплату труда работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, доплат за вредные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, надбавки за квалификационную категорию и др.

6.1.2. Доплаты, надбавки и премирование устанавливать в соответствии с положением, согласованным с профсоюзным комитетом о доплатах, надбавках и премировании (Приложение № 2).

6.1.3. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме в соответствии с графиком (Приложение № 3) (ст. 136 ТК РФ).

6.1.4. Извещать каждого работника через расчетные листки, установленной формы, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.1.5. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

6.1.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы по вине работодателя, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии ст. 236 ТК РФ.

6.1.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения, главный бухгалтер и специалист отдела кадров в соответствии с должностной инструкцией.

6.2. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

6.3. Плановый размер аванса устанавливается из расчета не более 50 % должностного оклада с надбавками работников.

Внеплановый аванс выдается работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере не более оклада за текущий месяц при наличии денежных средств.

6.4. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

6.5. Стороны договорились, что заработная плата руководящих работников не может превышать среднюю заработную плату педагогических работников ОУ более чем в 3 раза с учетом объемных показателей ОУ.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Создает условия для отдыха педагогических работников в обеденный и другие перерывы между занятиями. Любые мероприятия во время обеденного перерыва исключить.

7.2. Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учетом мнения профкома.

7.3. Выплачивает в связи с длительной (1 месяц и более) болезнью работника, дополнительное пособие в размере 2500 рублей из фонда работодателя.

7.4. Выплачивает в связи со смертью сотрудника единовременное пособие в размере 10000 рублей, а в связи со смертью близких родственников (родители, дети, брат, сестра) сотрудника выплачивается единовременное пособие в размере 5000 рублей из ФОТ работодателя (при работе в учреждении 2-х и более членов семьи выплату единовременного пособия производить только одному из них).

7.5. Предоставляет возможность использования отпуска во время учебного процесса при необходимости лечения и наличия санаторной путевки.

7.6. Юбилеям (к 50-летию, 55- летию, 60-летию, 65- летию, 70-летию), проработавшим в техникуме более 3-х лет, вручает ценные подарки в размере до 5000 рублей из фонда работодателя.

7.9. Организует торжественные проводы, уходящих на пенсию и увольняющихся (отработавших более 10 лет) заслуженных работников техникума с вручением ценных подарков в размере до 5000 рублей.

7.10. Выплачивает в связи с рождением ребёнка в семье сотрудника 5000 рублей.

7.11. Предоставляет льготы родственникам работников учреждения (супруг, детей) по оплате за обучение в вечерней группе по подготовке водителей и по другим профессиям в размере 50 %.

7.12. Предоставляет помещение столовой сотрудникам и их близким родственникам (родители, дети) для проведения свадеб, поминок, юбилейных дат – бесплатно.

7.13. Выделяет транспортные средства и оказывает услуги сотрудникам учреждения, пенсионерам и ветеранам ВОВ не чаще 1 раза в пол года, по возможности бесплатно.

7.14. Выделяет из урожая, полученного на учебном хозяйстве, 10 % валового продукта для продажи сотрудникам по льготной цене или бесплатно.

7.15. Работодатель выделяет из внебюджетных средств в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере согласно предоставленной смете на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.16. Работодатель выделяет транспортные средства работникам организации для их хозяйственно-бытовых нужд бесплатно или с частичной оплатой.

7.17. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ).

7.18. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета (ст. 168 ТК РФ).

7.19. Производить оплату стоимости проезда мастерам п/о к месту практики учащихся при предоставлении маршрутных листов и проездных документов.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда .

8.3. При разработке нормативов финансирования работы по охране труда в расчете на одного сотрудника предусмотреть:

- затраты на мероприятия по охране труда;
- затраты на проведение периодических медицинских обследований педагогических работников;
- затраты на проведение специальной оценке условий труда.

8.4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

8.5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

8.6. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. (ст. 221 ТК РФ).

В случае, когда Работодатель не обеспечивает работника спецодеждой, и тот приобретает ее сам, Работодатель обязан возместить работнику ее стоимость, при наличии сертификата.

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

8.10. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии действующим законодательством и вести их учет (ст. 227, 229, 230 ТК РФ).

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

8.13. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.15. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза.

Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

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

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

8.18. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Производить оплату медицинского осмотра работнику вновь принятому на работу в ОУ по предъявлению им соответствующих документов.

Работодатель осуществляет систематическое пополнение аптек первой помощи в подразделениях организации.

8.19. Обеспечить проведение специальной оценке условий труда, в соответствии с законодательством «О специальной оценке условий труда» (ст. 212 ТК РФ).

8.22. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить день здоровья;

8.23. Профком осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда в соответствии со ст.20 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»:

- организует профсоюзное обучение уполномоченных лиц по охране труда;
- принимает участие в разработке и согласовании локальных нормативных актов об охране труда;
- проводит проверки по выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором или Соглашением по охране труда;
- оказывает методическую помощь работодателю в организации работы по охране труда, специальной оценке условий труда.

8.24. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами, нормативными правовыми актами ОУ, правилами и инструкциями по охране труда ОУ;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, как в ОУ, так и в период прохождения практики на предприятии;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

8.25. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре техникума и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

9.2. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.3. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.4. Увольнение работника являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту б) пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, а также производится с учетом мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-

- массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).
- Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств по вине работодателя не допускается.
- 9.7. Работодатель устанавливает надбавки в размере не менее 50% должностного оклада педагогическому работнику, избранному председателем профкома. Размер данных надбавок определяется локальным нормативным актом.
- 9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах совещаниях и других мероприятиях.
- 9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом б пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 9.10. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.
- 9.12. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.13. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
- 9.13.1. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ).
- 9.13.2. Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).
- 9.13.3. Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ).
- 9.13.4. Работу в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ).
- 9.13.5. Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).
- 9.13.6. Установление системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ).
- 9.13.7. Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ).
- 9.13.8. Установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).
- 9.13.9. Утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
- 9.13.10. Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ).
- 9.13.11. Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ).
- 9.13.12. Утверждение форм расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).
- 9.13.13. Установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ).
- 9.13.14. Размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

9.13.15. Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

9.13.16. Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.13.17. Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. Осуществлять право контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2. Осуществлять право контроля за соблюдением Трудового Законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы Трудового права путем подачи заявления учредителю о нарушении Трудовых прав работников руководителям организации или его заместителями (ст. 195 ТК РФ)

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

10.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию право контроля за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.6. Осуществлять право контроля за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.8. Осуществлять право контроля за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения, делегируя в комиссию членов профкома.

10.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза на основании письменного заявления из средств профкома.

10.10. Осуществлять плановую культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.11. Проводить работу с трудовым коллективом:

- по укреплению дисциплины труда, предусматривающую комплекс мер по усилению технологической, производственной, договорной и трудовой дисциплины;

- по формированию чувства ответственности;

- по развитию творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни ОУ.

10.12. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам техникума.

10.13. Доводить до сведения членов профсоюзной организации информацию, предоставляемую профкомом РА.

10.14. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, используя, в том числе, средства фондов членов Профсоюза ГБПОУ РА «МПТ».

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.
- 11.4. Рассматривают в месячный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 55 ТК РФ).
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Перечень приложений к коллективному договору:

Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение № 2 – Правила предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска.

Приложение № 3- Положение об оплате труда

Приложение № 4 – График выплат заработной платы.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
Государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Республики Адыгея
«Майкопский политехнический
техникум»



Дрожено Е.Н.

«01» октября 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Республики Адыгея
«Майкопский политехнический
техникум»



Делок В.Х.

«01» октября 2020 г.

Положение

**об оплате труда работников Государственного
бюджетного профессионального образовательного
учреждения Республики Адыгея**

ГБПОУ РА «Майкопский политехнический техникум»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Адыгея «Майкопский политехнический техникум» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учётом изменений и дополнений), Постановлением Кабинета Министров Республики Адыгея от 17.10.2019 года № 241 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Адыгея от 01.06.2019 года № 113 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Адыгея, подведомственных Министерству образования и науки Республики Адыгея, по видам экономической деятельности» (далее - Постановление), Уставом ГБПОУ РА «МПТ» и Коллективным договором между работниками и техникумом. В Техникуме утверждается Положение об оплате труда работников, которое устанавливает и закрепляет систему оплаты труда работников Техникума, (далее - Учреждение).

2. Система оплаты труда в ГБПОУ РА «МПТ» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Республики Адыгея, настоящим Положением с учётом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 2) государственных гарантий по оплате труда;
- 3) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 4) мнения первичной профсоюзной организации Учреждения;
- 5) перечня выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

3. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работнику производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника учреждения определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной заработной платы данного работника. Размер доплаты определяется отдельно по основной работе и по работе по совместительству, исчисляется пропорционально отработанному времени.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях,

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

5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

6. Условия оплаты труда работников, не урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

7. Штатное расписание учреждения утверждается директором и включает в себя все должности (профессии рабочих) учреждения.

8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих учреждению Республики Адыгея из республиканского бюджета Республики Адыгея, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих Учреждению из республиканского бюджета Республики Адыгея, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Заработная плата работника включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за норму часов педагогической работы устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению на основе отнесения должностей работников к профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих, утвержденным:

1) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

2) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

3) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

4) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

5) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

6) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

7) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

4. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

5. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения.

6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7. Особенности оплаты труда педагогических работников устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

III. Условия оплаты труда заместителей директора

Заработная плата заместителей директора Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1. Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

2. С учетом условий труда заместителя директора устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 1-6 раздела IV настоящего Положения, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3. Руководитель учреждения устанавливает заместителям директора выплаты стимулирующего характера с учетом достижения показателей эффективности работы Учреждения.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральным законодательством и законодательством Республики Адыгея.

2. Работникам с учетом условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации;

4) выплаты за особенности и специфику работы.

3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда. В случае признания при проведении специальной оценки условий труда рабочего места безопасным указанная выплата отменяется.

4. Размер выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливается в соответствии со статьями 149-158 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Размер выплат за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации, и срок, на который они устанавливаются, определяются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах средств, направляемых на оплату труда работников.

6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации устанавливаются в следующих размерах:

1) педагогическим работникам за классное руководство – 13% к должностному окладу, ставке заработной платы.

2) педагогическим работникам за проверку письменных работ - 10% (пропорционально учебной нагрузке, в которой предусмотрена проверка тетрадей, в соответствии с приложением №5);

3) работникам за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями -

10% к должностному окладу, ставке заработной платы за норму часов (в соответствии с локальным актом образовательной организации);

4) педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями - 10% к должностному окладу, ставке заработной платы за норму часов.

7. Выплаты за особенности и специфику работы устанавливаются к должностному окладу, ставке заработной платы за фактический объем учебной нагрузки в следующих размерах:

1) работникам (за исключением руководителей учреждений и работников, оклады которых определяются в процентном отношении к окладу руководителя учреждения) за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, - в размере 13%;

2) в размере 5% учителям и преподавателям государственного языка Республики Адыгея, родного языка и родной литературы с русским языком обучения.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

3) выплаты за качество выполняемых работ;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) единовременная премия;

6) выплата молодым педагогическим работникам (в возрасте до 27 лет включительно).

Размеры и условия осуществления работникам выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей.

Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в размере не более 100%.

6. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам устанавливается к должностному окладу, ставке заработной платы за фактический объем учебной нагрузки в следующих размерах:

1) при стаже непрерывной работы, выслуге лет от 5 до 10 лет – 5%;

2) при стаже непрерывной работы, выслуге лет от 10 до 20 лет – 10%;

3) при стаже непрерывной работы, выслуге лет свыше 20 лет -15%.

7. Выплата за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливается работникам (за исключением руководителей учреждений и работников, оклады которых определяются в процентном отношении к окладу руководителя учреждения) в следующих размерах:

- 1) при стаже непрерывной работы в Учреждении - 5%;
- 2) при стаже непрерывной работы в Учреждении от 10 до 20 лет -10%;
- 3) при стаже непрерывной работы в Учреждении свыше 20 лет - 15%.

8. Работникам устанавливаются следующие выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы за фактический объем учебной нагрузки за качество выполняемых работ:

- 1) выплата за квалификационную категорию в следующих размерах:
 - а) за наличие первой квалификационной категории - 10%;
 - б) за наличие высшей квалификационной категории - 15%;
- 2) выплата за наличие почетного звания, знака отличия, нагрудного знака, ученой степени, соответствующих профилю учреждения, в следующих размерах:
 - а) работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 5%;
 - б) работникам, имеющим почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Отличник просвещения РСФСР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования», а также Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, нагрудный знак «Почетный наставник», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», знак отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, - 5%;
 - в) работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Народный учитель Республики Адыгея», «Заслуженный работник высшей школы Республики Адыгея», «Заслуженный деятель науки Республики Адыгея», «Заслуженный работник народного образования Республики Адыгея», - 5%;
 - г) работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, Республики Адыгея, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 5%;
 - д) работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной

организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин - 5%.

8. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с приказом директора Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы устанавливается директором. Максимальным размером премиальные выплаты по итогам работы не ограничиваются.

9. Единовременная премия выплачивается в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы за норму часов:

1) при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами законодательной и исполнительной власти Республики Адыгея - 80%;

2) при присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Адыгея, награждении знаками отличия Российской Федерации, Республики Адыгея - 80%;

3) при награждении орденами и медалями Российской Федерации и Республики Адыгея - 80%;

4) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Адыгея - 50%;

5) при награждении почетной грамотой муниципального органа управления образованием - 30%;

б) в связи с юбилеем (по достижении возраста 50 лет и далее каждые пять лет) при продолжительности работы в учреждении:

а) более 20 лет - 80%;

б) от 10 до 20 лет - 50%;

в) от 5 до 10 лет - 30%;

7) при увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту (впервые после назначения пенсии) с учетом продолжительности работы:

а) более 20 лет - 80%;

б) от 10 до 20 лет - 50%;

в) от 5 до 10 лет - 30%.

12. Выплата молодым педагогическим работникам (в возрасте до 27 лет включительно) устанавливается к должностному окладу, ставке заработной платы за фактический объем учебной нагрузки в размере 5%.

VI. Другие вопросы оплаты труда

1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются в соответствии с приложением №8 учетом мнения профсоюзного органа.

2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор на основании письменного заявления работника.

VII. Заключительная часть

Техникум имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются на общем собрании Техникума и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Техникума.

Настоящее Положение может быть отменено только решением общего собрания Техникума.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за норму часов по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы должностей/ Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов, ставок заработной платы за норму часов
<i>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</i>		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Секретарь учебной части	7682,00
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	8958,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	11273,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог- психолог	11709,00
4 квалификационный уровень	Преподаватель, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)	11834,00
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
2 квалификационный уровень	Заведующий учебным хозяйством, заведующий отделом, руководитель отдела, руководитель по безопасности, заведующий лабораторией, старший мастер	12975,00
<i>Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</i>		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка, дежурный по общежитию, калькулятор, архивариус	5886,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант	6395,00

2 квалификационный уровень	Заведующий складом	6654,00
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием, заведующий столовой, электрик	7163,00
4 квалификационный уровень	Механик	7422,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Контрактный управляющий, документовед, программист, специалист по кадрам, юристконсульт, энергетик	8439,00
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, уборщик служебных помещений, сторож, охранник, оператор котельной, кухонный рабочий,	5626,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Тракторист, водитель, водитель-инструктор, повар, плотник	6145,00
4 квалификационный уровень	Водитель	8439,00
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии»		
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Библиотекарь	9861,00
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
4 квалификационный уровень	Фельдшер	9405,00

Особенности оплаты труда педагогических работников профессиональных образовательных организаций

1. До начала учебного года фактическая ставка педагогических работников профессиональных образовательных организаций (далее - преподаватели) определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.
2. Часовая ставка определяется путем деления нормативной ставки на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).
3. Установленная фактическая ставка выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.
3. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, фактическая ставка определяется путем умножения часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.
4. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета нормативной ставки.
5. При повышении нормативной ставки фактическая ставка определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.
6. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.
7. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при исчислении фактической ставки. Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет фактической ставки преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

8. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели спец. дисциплин освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам. Порядок уменьшения учебной нагрузки, предусмотренный для преподавателей профтехцикла, на преподавателей общеобразовательных дисциплин не распространяется.

10. В случае если преподаватели общеобразовательных дисциплин профессиональных образовательных организаций не вели занятий по уважительным причинам, обязательным для них является выполнение годовой суммы часов по учебному плану за вычетом часов, фактически приходящихся на дни и недели отсутствия на работе. Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи листа нетрудоспособности, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

11. В случаях, указанных в пунктах 9-10 настоящего раздела, установленная в начале учебного года фактическая ставка уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктами 7-8 настоящего раздела.

12. В случае когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, начальной военной подготовки) освобождаются от учебных занятий по уважительным причинам (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и так далее), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

13. В случае если по иным объективным причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в остающийся до конца учебного года период выплачивается фактическая ставка в размере, установленном на начало учебного года.

14. Оплата труда мастеров производственного обучения производится по должностным окладам. Количество штатных единиц мастеров производственного обучения определяется образовательной организацией исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также

времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми штатными единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

15. При неполном объеме учебной нагрузки и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, производится почасовая оплата труда мастеров производственного обучения. Размер заработной платы в этих случаях определяется путем деления должностного оклада мастера производственного обучения на среднемесячную норму рабочих часов и умножения полученной часовой ставки на фактически отработанные часы за месяц.

16. В случае привлечения преподавателей профессиональных образовательных организаций к руководству производственной практикой студентов оплата их труда за этот период производится из расчета среднего должностного оклада мастера производственного обучения данной организации сверх заработной платы за часы теоретических занятий.

Особенности оплаты труда преподавателей-организаторов основ безопасности жизнедеятельности

1. Должностные оклады преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности (далее - ОБЖ) выплачиваются за 36 часов педагогической работы в неделю с учетом ведения преподавательской работы непосредственно по курсу ОБЖ в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год). При объеме преподавательской работы по курсу ОБЖ менее 5 часов в неделю (180 часов в год) оплата производится в размере 0,5 должностного оклада с продолжительностью рабочей недели 18 часов.

2. За преподавательскую работу по курсу ОБЖ сверх 9 часов в неделю (360 часов в год), а также за преподавательскую работу по другим предметам производится дополнительная оплата в порядке и на условиях, установленных для учителей и преподавателей.

Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:
- 1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
 - 2) преподавателям профессиональных образовательных организаций за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.
2. Размер оплаты за один час педагогической работы для преподавателей определяется путем деления нормативной ставки на 72 часа. К размеру оплаты за один час педагогической работы для преподавателей применяются выплаты компенсационного характера, установленные пунктом 7 раздела IV настоящего Положения.
3. Ставки почасовой оплаты труда работников, указанных в пункте 4 настоящего приложения, увеличиваются (индексируются) в сроки и в пределах размера повышения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Республики Адыгея, подведомственных Министерству образования и науки Республики Адыгея, по видам экономической деятельности.
4. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.
5. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.
6. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.
7. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.»

**Виды и размеры выплат компенсационного характера, которые могут быть
установлены заместителям руководителя**

Виды выплат	Размеры выплат компенсационного характера к должностному окладу
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:	
увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	50 %
совмещение профессий (должностей)	50 % от оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности
<p>Расширение зоны обслуживания:</p> <ul style="list-style-type: none"> -организация работы по профилактике и противодействию коррупции; -работа по координированию работы комиссии по организации бесплатного питания в ГБПОУ РА «МПТ» -разработка конкурсной документации Вордскиллс Россия, организация и регистрация участников в электронной системе мониторинга сбора и обработки данных E-sim , проведение предварительных (внутренних) конкурсных отборов участников и дальнейшая их подготовка к чемпионатам Вордскиллс Россия - работа по оптимизации профориентационной работы ГБПОУ РА «МПТ» - своевременное заключение хоздоговоров, составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему ремонту, отсутствием замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей 	<ul style="list-style-type: none"> - 20 % - 20 % - 50 % - 25 % - 30 %
за дополнительные трудовозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, в том числе:	

за организацию питания в техникуме и в филиалах	- 50 %
за организацию работы общежития	-10 %
За руководство техникума	- 15 %
за организацию работы учебного хозяйства	- 5 %

Виды и размеры выплат компенсационного характера

Виды выплат	Максимальные размеры выплат компенсационного характера к должностному окладу, ставке заработной платы за норму часов
За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	4 %
За работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности	13 %
За дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации	100 %
Совмещение профессий (должностей)	100% должностного оклада, ставки заработной платы за норму часов (с учетом содержания и объема дополнительной работы)
Расширение зоны обслуживания	
-организация системы севооборотов, их размещение по территории землепользования и проведение нарезки полей, определяет потребности и составляет заявки на приобретение семенного и посадочного материала, пестицидов и агрохимикатов, определяет схемы движения по полям машинно-тракторных агрегатов, проводит технологические регулировки	100 %
-бронирование ГПЗ, квотирование рабочих мест для инвалидов	100 %
-заключение договоров, анализ работы учреждения, разработка положений учреждения	100 %
-уборка территории двора, уборка тротуара по ул.Краснооктябрьской	120 %
-статистическая отчетность	60 %
-работа с банками по выпуску и обслуживанию карт МИР для сотрудников и студентов техникума	95 %
-заключение договоров, противопожарная безопасность на филиале, ответственность за сохранность имущества, ведение делопроизводства по филиалу пос. Каменномостский	20 %
-прополку клумб, полив и высадка цветов на территории техникума	120 %
-ежедневная, самостоятельная мойка салона и кузова автомобиля	100 %

-систематический осмотр технического состояния объектов, расположенных на учебном полигоне	100 %
-оформление и регистрация путевых листов на служебные и учебные автомобили	150 %
-составление протоколов родительских собраний, протоколов аттестации и советов профилактики, систематизация помесячных планов работы техникума	120 %
-Выявление детей и подростков, оставшихся без попечения родителей; проведение профилактической работы с неблагополучными семьями, в которых воспитываются несовершеннолетние дети; участие в обследовании условий воспитания и проживания несовершеннолетних; проведение агитационно- массовой работы по вопросам воспитания детей и правовой охраны детства; дополнительная работа по организации бесплатного питания в ГБПОУ РА «МПТ»	100%
-Работа по организации уборки и контролю надлежащего состояния территории учебного полигона	40%
-Работа по практическому обучению студентов в условиях производства, а так же подготовки студентов техникума к участию в чемпионатах (WorldSkills Russia) и сдаче демонстрационного экзамена	50%
- Разработка нормативных документов, относящихся к деятельности учреждения	100 %
-Прополку клумб, полив и высадка цветов на территории техникума (общежития) по ул. Краснооктябрьская, 30	120 %
-Обработка и хранение архивной документации в филиале п. Каменноостского	100 %
-Прочее.	
Увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором :	
-Ведение контроля за работой установленных приборов охранной и охранно-пожарной сигнализации, за своевременное сообщение об их срабатывании руководителю службы безопасности, при необходимости в орган внутренних дел или в пожарную часть	100 %
- Размещение финансовой отчётности и информации об образовательной и хозяйственной деятельности на официальном сайте техникума	50 %
- работа по обеспечению пожарной и антитеррористической безопасности в техникуме наблюдательное дело, без контактное оформление пенсии работникам, оформление заявлений по б/л в ФСС составление табелей, работа с первичными документами	35 %
- разработка нормативных документов по организации питания, примерное меню и т.д., расчёт потребности в продуктах, заключение договоров на приобретение продуктов	120 %

-заправка горючими и смазочными материалами автомобилей, сельхозтехники вручную и с помощью топливо-раздаточной колонки	100 %
- за дополнительную работу по стирке белья, за временную прописку проживающих в общежитии	50 %
-дополнительная работа по ремонту и обслуживанию всех учебных корпусов, общежития и подсобных помещений	150 %
- рассадка студентов, контроль за уборкой столов, укомлектация обеденного зала.	30 %
- стирка и глажка спецодежды мастеров п/о и полотенец в лаборатории поваров и кондитеров	120 %
- за расчёт тарификации, ежемесячный контроль по выдаче часов, заполнение и контроль за ведением журналов ТО и ПО	130 %
- кошение сорной растительности, чистка снега	60 %
- кошение сорной растительности, чистка снега и проведение слесарных работ на территории учебного полигона	120 %
-за уборку прилегающей территории	100 %
-следить за техническим состоянием автомобиля, выполнять самостоятельно необходимые работы по обеспечению его безопасной эксплуатации	150 %
-за обслуживание филиала в п.Каменноостском	60 %
-за работу в системе, заполнение и поддержку показателей в актуальном состоянии по внедрению регионального сегмента единой федеральной межведомственной системы учебного контингента, обучающихся по основным образовательным программам и дополнительным общеобразовательным программам	100 %
- Исполнение обязанностей председателя профкома	20%
- Прошивка дел, своевременностью их восстановления, соблюдение в помещении архива условий необходимых для обеспечения сохранности документов, выбор данных для справок о заработной плате	100 %
- Исполнение дополнительной работы по обеспечению функционирования службы и содействия трудоустройства выпускников	30%
-Участие в разработке Учебно-методического объединения Республики Адыгея	50 %
-разработка учебно-программной и методической документации образовательных программ СПО	100 %
-Выполнение сварочных работ на территории техникума и учебного полигона	100 %
-Работа по осуществлению контроля за состоянием лабораторного оборудования и рабочих мест сотрудников лаборатории, своевременное устранение имеющихся недостатков	100 %

-Составление Регламента и заполнение паспорта чемпионата, составление отчетов о проведении чемпионата, работа с экспертным сообществом	50 %
-Разработка и утверждение Бренд – бука чемпионата (логотипы, баннеры, мобильные стенды, футболки, медали за профессионализм), организация и проведение мероприятий Деловой программы чемпионата, медиа сопровождение	50 %
-Прочее	
Дополнительные трудовые затраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, в том числе:	
за классное руководство, руководство группой	13 % от фактической ставки по предмету
за проверку письменных работ: -по русскому языку, по адыгейскому языку, по иностранному языку -по математике, физике	10 % от фактической ставки по предмету 10 % от фактической ставки по предмету
за заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими	10 %
За руководство предметными, методическими комиссиями	10%
Работа в ночное время	40 % от оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время
Работа в выходные и праздничные нерабочие дни	Согласно ТК РФ
Сверхурочная работа	Согласно ТК РФ
2) выплата учителям и преподавателям государственного языка Республики Адыгея, родного языка и родной литературы с русским языком обучения	5 % к должностному окладу, ставке заработной платы за фактический объем учебной нагрузки

П Е Р Е Ч Е Н Ь

критериев и показателей для распределения поощрительных выплат педагогическим, руководящим и другим работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБПОУ РА «МПТ» за результативность и эффективность работы

Наименование должности	Критерии	Показатели	Размер выплат к должностному окладу, ставке заработной платы за норму часов (%)
1	2	3	4
Заместитель директора	Доступность качественного образования и воспитания	<ul style="list-style-type: none"> -Позитивная динамика учебных достижений студентов, по курируемыми заместителем предметам -Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемыми заместителем направлениям -Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии. -Доля классных руководителей, использующих проектные методы в работе с классом -Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных и региональных, конкурсах -Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений студентов (степень социальной активности, ответственности и т.д.) -Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы -Ежемесячное 	<p style="text-align: center;">- 50</p> <p style="text-align: center;">-25</p>

		предоставление данных мониторинга по выполнению KRI-показателей X-матрицы	
Заместитель директора по АХЧ,	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	<ul style="list-style-type: none"> -Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.) -Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ -Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей - Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей 	- 60
Руководитель по безопасности	Санитарно-гигиенические условия техникума Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении	<ul style="list-style-type: none"> - Организация и осуществление работы по созданию безопасных условий образовательной деятельности, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья обучающихся и работников учреждения; - Контроль за соблюдением требований законодательства об антитеррористической защищенности объектов; - Организация и обеспечение защиты обучающихся и работников учреждения от чрезвычайных (кризисных) ситуаций, технической укреплённости и антитеррористической защищенности объектов учреждения, функционирования охраны, 	-100

		<p>контрольно-пропускного и внутри объектового режима учреждения, а также разработки паспорта комплексной безопасности и антитеррористической защищенности учреждения;</p> <p>- Организация выполнения профилактических мероприятий, направленных на обеспечение безопасности образовательной деятельности в учреждении.</p>	
Заведующий отделом	Стабильно высокие показатели результативности работы	<p>- Ведение электронной базы данных</p> <p>- Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями</p>	-100
Руководитель отдела	Высокий уровень исполнительской дисциплины Стабильно высокие показатели результативности работы	<p>- Качественное, своевременное и полное ведение документации</p> <p>- Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей</p> <p>- Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, непредусмотренных должностными обязанностями</p>	-100
Диспетчер образовательного учреждения	Высокий уровень исполнительской дисциплины	<p>-Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса</p> <p>-Обеспечение и контроль явки студентов на занятия: (теоретического обучения, практического обучения)</p> <p>-Качественное выполнение поручений</p>	-100
Контрактный управляющий	Высокий уровень исполнительской дисциплины Стабильно высокие показатели	<p>-Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем</p> <p>- Работа с сайтами по размещению информации об</p>	-100

	результативности работы	учреждении - Формирование и своевременная отправка онлайн отчетов - Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений не предусмотренных должностными обязанностями со стороны руководителя	
Документовед	Высокий уровень исполнительской дисциплины	- Качественное, своевременное и полное ведение документации - Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей - Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, непредусмотренных должностными обязанностями - Оперативность, системность и качество ведения документации	-100
Юрисконсульт	Сложность, напряжённость, специфика выполняемой работы	- Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики - Высокий профессионализм и качество выполняемой работы; - досрочное и качественное выполнение порученного объема работ - Аккуратность и последовательность в работе - Разработка нормативных документов, относящихся к деятельности учреждения.	-100
Специалист по кадрам	Стабильно высокие показатели результативности работы	- Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, непредусмотренных должностными обязанностями - Ведение отчетности по инженерно-педагогическому составу сотрудников и кадровому обеспечению учреждения	-100

		<ul style="list-style-type: none"> -Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки -Использование в работе компьютерных программ -Качественное ведение документации и предоставление отчётов по военнообязанным сотрудникам учреждения -Своевременная подготовка сводных описей дел постоянного и временного хранения -Своевременное списание и уничтожение документов -Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса -ведение электронных книжек, своевременное предоставление электронных отчётов 	
Преподаватель, педагог-психолог, воспитатель, педагог-организатор		<ul style="list-style-type: none"> -Планирование и организация проведения учебных, факультативных и внеурочных занятий по физическому воспитанию (физической культуре), контроль за состоянием и эксплуатацией имеющихся спортивных сооружений и помещений, соблюдением безопасности при проведении учебных занятий, за хранением и правильным использованием спортивной формы, инвентаря и оборудования -За организацию подготовки и проведения процедур по государственной аккредитации и лицензированию образовательной деятельности учреждения - За подготовку педагогических советов, 	<p>-70</p> <p>-60</p> <p>-30</p>

		<p>выполнение обязанностей секретаря Педагогического Совета</p> <ul style="list-style-type: none"> - За создание волонтерских отрядов, разработка и утверждение планов работы, координация работы волонтерских отрядов, отчёты по работе волонтерских отрядов, исполнение обязанностей руководителя (куратора) службы медиации 	-80
		<ul style="list-style-type: none"> - Организация совместно со студенческим советом общежития вечеров, праздников, походов, экскурсий, поддержка социально значимых инициатив студентов в сфере их свободного времени, досуга и развлечений, контроль посещаемости кружков 	-70
		<ul style="list-style-type: none"> - Координация деятельности старост этажей, организация контроля за сохранностью материальных ценностей, закреплённых за проживающими в общежитии 	-20
		<ul style="list-style-type: none"> - Организация индивидуально-воспитательной работы с проживающими в общежитии студентами, девиантного и асоциального поведения - выполнение технических функций по оформлению личных дел студентов, документационное обслуживание совещаний с ИПР, контроль посещаемости занятий студентами. 	-20
		<ul style="list-style-type: none"> - Участие в разработке и реализации основной образовательной программы, внедрение новых методов на практике, высокие показатели оценки качества знаний учащихся при сдаче ГИА с элементами дэмоэкзамена) 	-100

Мастер производственного обучения	Качественное выполнение работы по обеспечение учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности учреждения	- Руководство и проведение экспертных исследований при проведении региональных чемпионатов для людей с ОВЗ и инвалидов «Абелимпикс», а так же подготовка нормативной документации, разработка конкурсных заданий, подготовка площадки для проведения чемпионатов, подготовка участников соревнований по компетенции «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей»	-50
Методист	Стабильно высокие показатели результативности работы	- Оказание консультативной и практической помощи педагогическим работникам учреждений по разработке учебно- программной и методической документации образовательных программ - Выступление на педагогических советах, научно-практических конференциях на уровне района, города - Участие в профессиональных конкурсах и проектах, -Результативность участия педагогических работников в конкурсах и проектах различного уровня	-100
Механик	Высокая организация безаварийной и правильной работы всех видов оборудования и транспортных средств	-Соблюдение календарных сроков осмотров, проверок и ремонта оборудования, автотранспортных средств -Своевременная подача заявок на выполнение капитальных ремонтов, текущих предупредительных ремонтов -Наличие паспортов на оборудование, спецификаций на запасные части и другой технической документации -Отсутствие замечаний по расходованию ГСМ -Ведение учета по	- 100

		<p>выполнению работ по ремонту и модернизации оборудования и транспортных средств, контроль их качества</p> <ul style="list-style-type: none"> - Контроль за работой автотранспорта: -своевременное проведение инструктажа с водителями - проведение сверок с ГИБДД 	
Секретарь-машинистка	<p>Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки -Качественное ведение документации -Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса -Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив -Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники -Регистрация путевых листов -Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности 	-100
Повар, кухонный рабочий, калькулятор	<p>Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания -Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи -Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд -Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи -Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов -Отсутствие замечаний на 	-100

		<p>несоблюдение правил пожарной безопасности</p> <ul style="list-style-type: none"> -Отсутствие недостат и излишек по результатам инвентаризации и проверок 	
Дежурный по общежитию	<p>Высокая организация содержания зданий и окружающей территории в надлежащем порядке</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Отсутствие замечаний по ведению журнала регистрации посетителей -Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима -Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка -Ведение журнала сдачи и приема дежурств 	-100
Библиотекарь	<p>Высокая читательская активность обучающихся (воспитанников)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Оформление тематических выставок -Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь. -Проведение анализа по определению читательских потребностей студентов и уровня их читательской активности -Доля студентов, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда -За работу с библиотечным фондом при наличии -свыше 8000 экз. -Наличие банка данных о недостающей учебной литературы в библиотечном фонде -Отсутствие жалоб на культуру обслуживания -Отсутствие недостат и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда 	-100
Охранник	<p>Повышенная опасность и напряженность</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима - Отсутствие порчи и кражи имущества Учреждения 	- 100

		<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие возникновения ЧС и антитеррористической безопасности на территории и в здании Учреждения - Своевременное реагирование на угрозы возникновения ЧС, пожарной и террористической угрозы. 	
Сторож	Высокая организация охраны объектов учреждения	<ul style="list-style-type: none"> -Отсутствие обоснованных жалоб на работу -Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности -Отсутствие случаев кражи по вине сторожа -Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время -Сохранность инвентаря, имущества -За кошение сорной растительности и полив клумб 	-100
Водитель, водитель-инструктор	Высокая организация перевозки обучающихся (воспитанников), грузов	<ul style="list-style-type: none"> -Отсутствие обоснованных жалоб на работу -Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля -Ведение и содержание документации – путевых листов и др. документации в надлежащем порядке -Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся (воспитанников), грузов -Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности -Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля -За ненормированный рабочий день -Сохранность инструментов, запасных частей, ГСМ -Соблюдение норм расходов ГСМ - Выполнение работ, не 	- 100

		входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойку, уборку салона легкового автомобиля, расширения зоны обслуживания)	
Оператор котельной	Высокая организация обеспечения бесперебойной работы оборудования котельной	<ul style="list-style-type: none"> -Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений -Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности -Отсутствие замечаний на обеспечение температурного режима помещений, воды -Отсутствие случаев остановки работы котлов, счетчиков учета теплоэнергосистем по вине кочегаров, операторов, слесарей, техников -Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности -Соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосистем 	-100
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электрик, слесарь-сантехник, плотник, уборщик производственных и служебных помещений	Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	<ul style="list-style-type: none"> -Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности -Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети -Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети -Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности -Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов -Отсутствие случаев 	-100

		отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих	
Заведующий складом, заведующий столовой, Заведующий общежитием	Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей, высокая организация и контроль за процессом питания в учреждении, высокая организация охраны объектов учреждения	<ul style="list-style-type: none"> -Отсутствие замечаний по руководству работой склада по приему, хранению и отпуску товарно-материальных ценностей -Отсутствие замечаний по размещению товарно-материальных с учетом наиболее рационального использования складских помещений -Отсутствие замечаний на несоблюдение правил техники безопасности -Отсутствие нарушений правил охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности -Участие в проведении инвентаризаций товарно-материальных ценностей -Участие в уборочных и посевных работах учебного хозяйства; -выдача сухого пайка в филиале учреждения; -Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно – материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению -Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания -Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи -Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд -Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи -Отсутствие замечаний на несоблюдение правил 	-100

		<p>пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда</p> <ul style="list-style-type: none"> -Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей -Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений и окружающей территории -Своевременный контроль за осуществлением текущей уборки корпуса общежития и прилегающей территории -Своевременная подготовка помещений здания к осенне-зимней эксплуатации -Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей -Отсутствие случаев нарушения проживающими дисциплины, общественного порядка 	
<p>Заведующий учебным хозяйством</p>	<p>Сложность, напряжённость, специфика выполняемых работ, высокий уровень исполнительской дисциплины</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Отсутствие замечаний по учету и хранению готовой продукции и ТМЦ -Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории полигона -Своевременное и качественная подготовка техники к посевным и уборочным работам -Отсутствие обоснованных жалоб на работу -Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок -Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности -Высокое качество подготовки и организации 	<p>-100</p>

		<p>ремонтных работ -Своевременное обеспечение дизельным топливом и ГСМ транспортных средств учреждения -Контроль за приобретением и списанием запасных частей к технике и автотранспорту -Проведение сельхоз. работ в оптимальные сроки, получение хороших урожаев и прибыли.</p>	
--	--	---	--

Критерии премирования для различных категорий работников

Критерии
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде
Досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе в соответствующем периоде
Достижение обучающимися, студентами высоких показателей в обучении по итогам их аттестации
Успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения
Высокие достижения в труде по завершении квартала, учебного года, календарного года
Организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения
Участие в особо важных мероприятиях
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения
Своевременное и качественное предоставление отчетности, разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, качественное ведение документации
Досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе в соответствующем периоде
достижение обучающихся высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)
высокая дисциплина обучающихся на уроках
сохранение контингента обучающихся
санитарное состояние закрепленных территорий и дежурство группы, участие в субботниках
организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дня здоровья, туристические походы и т.д.) и по профилактике вредных привычек
снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних
снижение (отсутствие) пропусков студентами без уважительной причины
высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)

здоровый образ жизни педагогических работников
выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы
качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении техникума (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
высокий уровень организации аттестации педагогических работников техникума
поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
результативность коррекционно-развивающей работы со студентами
высокая читательская активность обучающихся, оформление тематических выставок, выполнение плана работы библиотекаря
обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, отсутствие ДТП и замечаний
при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами законодательной и исполнительной власти Республики Адыгея
при присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Адыгея, награждении знаками отличия Российской Федерации, Республики Адыгея
при награждении орденами и медалями Российской Федерации и Республики Адыгея
при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Адыгея
при награждении почетной грамотой муниципального органа управления образованием
в связи с юбилеем (по достижении возраста 50 лет и далее каждые пять лет)
при увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту

Условия предоставления материальной помощи

№ п/п		Размеры, в рублях
1	На приобретение лекарств и лечение	2500
2	При уходе на пенсию	5000
3	Юбилейные даты	2500
4	Рождение ребенка	5000
5	Свадьба сотрудника	5000
6	В случае смерти близкого родственника	5000 -10 000
7	Тяжелое материальное положение	2500