

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Пензенской области «Пензенский лесной колледж»

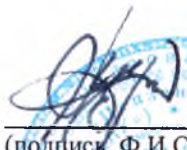
(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

Принят на 2014 – 2017 год(ы)

Действует с 9 января 2014 г. по 9 января 2017 г.

От работодателя:

Государственное бюджетное
образовательное учреждения
среднего профессионального
образования Пензенской
области «Пензенский лесной
колледж»


(подпись, Ф.И.О.)
М.П.
Коллективный договор подписан 9 января 2014 г.
(дата подписания)

/Цуканов Н.А./

От работников:

Председатель профкома ГБОУ
СПО ПО «Пензенский лесной
колледж»


(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

/Бирюкова Т.Л./

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.

Регистрационный №

Специалист

20 14

405

конч

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами и является основным нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования Пензенской области «Пензенский лесной колледж» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор определяет взаимные обязательства работников и Работодателя по защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создаёт более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, областным и городским соглашениями.

1.3. Сторонами договора являются:

- работодатель в лице директора ГБОУ СПО «ПЛК » Цуканов Н.А. (далее – Работодатель);

- работники ГБОУ СПО «ПЛК», являющиеся членами Профсоюза, в лице председателя профкома ГБОУ СПО ПО «Пензенский лесной колледж» Бирюковой Т.Л. (далее - Профсоюз).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер настоящего коллективного договора и подтверждают обязательность исполнения его условий.

1.6. В период действия коллективного договора Профсоюз содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.7. Стороны договорились:

1.7.1. Предоставлять возможность представителям сторон принимать участие в работе совещаний, заседаний и других мероприятий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего коллективного договора и его выполнением; проведении взаимных консультаций; предоставлении сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.7.2. Работодатель с целью улучшения положения работников принимает локальные нормативные акты согласно статье 8 Трудового кодекса РФ с учётом мнения профкома.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством являются недействительными.

1.7.3. Оперативно обеспечивать друг друга получаемой нормативной информацией по вопросам, затрагивающим трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.7.4. Установление либо изменение условий труда в Учреждении в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с учетом мнения профкома.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года. Стороны имеют право продлить его действие на срок не

более 3 лет.

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

Стороны после подписания настоящего коллективного договора доводят его текст до всех работников Учреждения.

1.9. Настоящий коллективный договор является основой для разработки и заключения индивидуальных трудовых договоров и не ограничивает права сторон при рассмотрении социальных гарантий.

1.10. Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых им обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с Руководителем.

1.12. В случае реорганизации одной из сторон (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), подписавших коллективный договор, ее обязательства возлагаются на правопреемника.

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

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

1.15. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора. Дважды в год стороны отчитываются о выполнении обязательств на общем собрании трудового коллектива.

1.16. Основные права и обязанности сторон определены Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утверждёнными с учётом мнения профкома.

II. Трудовые отношения.

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

2.2. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем.

Работодатель – юридическое лицо (ГБОУ СПО ПО «Пензенский лесной колледж»), наделенное правом заключать трудовые договоры, вступившее в трудовые отношения с работником.

2.3. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают на основе трудового договора.

Трудовой договор – соглашение между работником и Работодателем, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и настоящим коллективным договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Учреждении правила внутреннего трудового распорядка.

2.3.2. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок, оформляется в письменном виде в двух экземплярах.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяется Трудовым кодексом РФ и другими нормативными актами.

2.3.4. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым

законодательством и настоящим коллективным договором являются недействительными. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменном виде.

Допускается изменение определенных сторон условий трудового договора по инициативе Работодателя в случаях, когда они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в Учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья).

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

2.3.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается недействительным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.3.7. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.3.8. Работодатель в течение двух недель с момента приема на работу работника представляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

2.3.9. Работодатель признает право работников на осуществление ими самозащиты трудовых прав, предусмотренных действующим законодательством, включая право работников на отказ от принудительного труда и на объявление забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора.

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

2.5. Работодатель обязан в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт (выплатить все суммы, причитающиеся работнику от Работодателя). Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Работодатель обязан в вышеуказанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

III. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. Работодатель обеспечивает занятость работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом их профессий, квалификации и условий трудового договора.

3.2. Стороны признают необходимым проводить анализ кадрового потенциала Учреждения, в том числе

возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по (предметам) специальностям.

3.3. При принятии решений о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий (ст. 81, 82, 179 ТК РФ). В уведомлении Работодатель указывает основание для принятия указанного решения, число увольняемых по сокращению численности или штата работников, категории и сроки, в течение которых намечено осуществить сокращение.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профкому информацию о возможном массовом увольнении.

3.4. Работники Учреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по сокращению численности или штатов производится только с учетом мнения профкома.

3.5. Стороны обязуются совместно разработать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате ликвидации Учреждения.

3.6. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной квалификации труда может предоставляться работникам соответствующего возраста (за два года до пенсии).

3.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предлагать работнику как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

3.9. Чтобы обеспечить выполнение пункта 3.8. Работодатель использует естественное сокращение рабочих мест, а именно:

- ликвидирует вакансии;
- увольняет совместителей;
- приостанавливает прием новых работников других профессий;
- сокращает численность административно-управленческого персонала и временных работников;
- ограничивает совмещение профессий.

3.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее двух часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства Учреждения).

3.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии со статьёй 178 Трудового кодекса РФ.

3.12. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части первой пункта 3.4., выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Руководителем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

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

4.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

4.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается в соответствии с п.66 «Типовое положение об общеобразовательном учреждении» исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности

и других условий работы в Учреждении.

4.5. Учебная нагрузка является количественной обязательной составляющей трудовой функции, которую выполняет преподаватель, поэтому объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора с вытекающими отсюда правовыми последствиями (изменение только по соглашению сторон трудового договора, в исключении установленных случаев, и др.).

4.6. Учебная нагрузка преподавателя и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается Руководителем Учреждения с учётом мнения профкома. Распределение педагогической нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения её объёма на новый учебный год и групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

Учебная нагрузка педагогического работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

4.7. Ставки заработной платы устанавливаются педагогическим работникам за преподавательскую работу исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.9. При составлении расписания уроков Работодатель соблюдает санитарные правила с целью недопущения перегрузки студентов, а также учитывает рациональное использование рабочего времени педагогических работников, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»).

4.10. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседаний педагогического совета, родительских собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

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

4.12. Время не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул и времени, необходимого для выполнения работ, требующих затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и которое вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в течение месяца.

4.13. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.14. Работник наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, может выполнять в Учреждении дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполнять обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы с дополнительной оплатой за выполненную работу как за совмещение профессий (должностей) или расширения зон обслуживания, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или за расширение зон обслуживания, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.15. Стороны согласились, что:

4.15.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с очередностью.

4.15.2. 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.

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

4.15.4. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса РФ.

4.15.5. 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).

4.15.6. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый Работодателем с учётом пожеланий работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных или общественных обязанностей.

4.15.7. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий

рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того года, за который он предоставляется.

4.15.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьями 76 Трудового кодекса РФ;

- время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

4.15.9. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

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

Другим категориям работников Учреждения ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней независимо от выполняемой работы и занимаемой должности, а также на основании постановления Правительства Пензенской области №412 от 15.07.2005г. дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день согласно прилагаемому списку:

	основной отпуск	дополнительный отпуск
Главный бухгалтер	28	12
Экономист	28	4
Начальник хозяйственного отдела	28	12
Руководитель учебного лесного хозяйства	28	12
Мастер леса	28	12
Лесовод	28	12
Бухгалтеры	28	4

4.17. Работодатель обязуется:

4.17.1. По письменному заявлению работника перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала.

4.17.2. Предоставляется работникам ежегодный дополнительный отпуск в соответствии со статьями 116-120 Трудового кодекса РФ.

4.17.3. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах в условиях с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье вредных физических, химических, биологических и иных факторов. До утверждения Правительством Российской Федерации в порядке, установленном статьей 117 Трудового Кодекса РФ, перечней таких работ, а также минимальной продолжительности такого отпуска применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями).

4.17.4. Предоставлять работникам оплачиваемые отпуска продолжительностью три календарных дня по случаю бракосочетания, рождения ребенка, смерти близких родственников, включая родителей супруги(а) работника, два календарных дня в связи с проведением в Российской Армию

4.17.5. Предоставлять работникам с сохранением заработной платы:

- день отдыха – 1 сентября – имеющим детей в возрасте до 12 лет;

4.18. Работникам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется соглашением между работодателем и работником.

Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

Работодатель предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим работникам, осуществляющим уход за детьми:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.19. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке в соответствии с законодательством РФ.

4.20. Для отопления жилых помещений работников колледжа, а также лиц, которые перешли с работы в лесной промышленности и лесном хозяйстве на пенсию по инвалидности (независимо от стажа работы) или на пенсию по старости (при наличии общего стажа работы в колледже не менее 10 лет) и семьям работников, умерших в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей, отпускаются отходы древесины и валежник бесплатно.

4.21. Работающим сотрудникам со стажем работы в колледже 5 и более лет ежегодно производится отпуск дров для отопления до 10 м³ (десять) с оплатой 50% их отпускной цены.

4.22. Выполнять положение действующих законов по назначению выплат пособий за счет средств социального страхования (рождение ребенка, временная нетрудоспособность, беременность и роды, погребение)

4.23. Выдавать бесплатно молоко электрогазосварщику в размере 0,5 литра на один день. Выдача молока работнику по его письменному заявлению может быть заменена компенсационной выплатой в размере эквивалентной стоимости молока.

V. Оплата и нормы труда

5.1. Оплата труда работников с 1 января 2014 года осуществляется на основании постановления об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Пензенской области от 30 октября 2008 года № 736-пП № от 5 августа 2008 года с последующими изменениями, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и

Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда; приказами Министерства образования и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования от 15.05.2008 №216н» «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» от 15.05.2008 №217н, «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» от 29.05.2008 № 248н» «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» от 29.05.2008 № №248н,» Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 15.08.2008 №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федерального бюджетных учреждений и федеральных государственных органов».

5.1.1. Оплата труда включает в себя:

- минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- единовременные выплаты.

5.1.2. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам, занимающим должности руководителей, педагогических работников, специалистов, служащих колледжа с учетом уровня их профессиональной подготовленности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в колледже и других факторов.

5.1.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально, в отношении конкретного работника по результатам аттестации работников учреждения. В зависимости от отношения к своим обязанностям руководитель имеет право снижать повышающий коэффициент.

5.1.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета установленного повышающего коэффициента к окладу.

5.1.5. Порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора приказом руководителя с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.1.6. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие надбавки и доплаты, в том числе:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.1.7. Конкретные размеры и условия выплаты перечисленных стимулирующих надбавок и доплат определяются колледжем самостоятельно и устанавливаются приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

5.1.8. Конкретные размеры стимулирующих выплат определяются в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты работы, а также наличием средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

5.1.9. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных

учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников структурных подразделений по представлению руководителей структурных подразделений.

5.1.10. Надбавка за наличие почетного звания:

Работникам учреждения, имеющим почетные звания Российской Федерации, при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимающей должности устанавливается надбавка в размере до 30% минимального оклада (ставки) по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

При наличии у работника двух или более почетных званий надбавка устанавливается за одно почетное звание по выбору.

5.1.11. Надбавка за наличие ученой степени:

Работникам учреждения при наличии ученой степени, но не имеющим права на пенсию за ученую степень, устанавливается надбавка в размере до 50% минимального оклада (ставки) по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

5.1.12. Устанавливается надбавка за ненормируемый рабочий день водителям легковых автомобилей, которым установлен ненормированный рабочий день. Устанавливается надбавка за стаж работы по профессиям водителя автомобиля и тракториста свыше пяти лет, безаварийной работы и содержание автомобилей и тракторов в надлежащем техническом состоянии - 25% к минимальному окладу по соответствующим ПКГ (без учета повышенного коэффициента)

5.1.13. Премирование работников.

В целях поощрения работников колледжа за выполненную работу выплачиваются следующие виды стимулирующих премиальных выплат:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- вознаграждение работников по итогам деятельности за календарный год.

Премия по итогам года выплачивается работникам, проработавшим 1 год и более. Текущие и квартальные премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.2. Устанавливаются сроки выплаты заработной платы: 6, 21 числа текущего месяца.

При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями, по согласованию с трудовым коллективом колледжа сроки выплаты заработной платы могут быть перенесены.

5.3. Обязательным условием является выдача работникам в письменном виде расчетных листков, в которых работник извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.4. Выплата заработной платы руководителю учреждения, руководителям структурных подразделений учреждения, их заместителям производится одновременно с выплатой заработной платы остальным работникам учреждения.

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений трудового законодательства, работодатель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.5. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь.

5.5.1. Размер оказываемой материальной помощи определяется в каждом случае индивидуально на основании заявления работника на имя руководителя и законодательными размерами не ограничивается.

5.5.2. Материальная помощь выплачивается работникам при уходе в очередной отпуск, а также в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по предоставлению подтверждающих документов), смерти близких родственников и так далее.

5.6. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно.

5.7. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств работодатель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить

их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

5.8. Штатное расписание по всем видам деятельности учебного заведения, включая все должности работников, утверждается директором колледжа.

5.8.1. Численный состав работников колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ

5.8.2. В штатном расписании колледжа помимо педагогического персонала предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, рабочих.

5.9. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

5.9.1. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются стимулирующие надбавки за качество профессиональной деятельности с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами:

- за заведование кабинетами и лабораториями – до 15% от оклада (без учета повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат);

- за классное руководство – до 20% от оклада (без учета повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат);

- за руководство предметной (цикловой) методической комиссией – до 25% от оклада (без учета повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат);

- за проверку письменных работ – до 15% от почасовой оплаты труда.

За квалификационную категорию устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

высшая категория -0,40; Первая категория – 0,25; Вторая категория – 0,20;.

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

5.9.3. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов учреждений, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, воспитательных мероприятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором учреждения.

5.9.4. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей колледжа устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

5.9.5. Работникам, занятым по совместительству, с почасовой оплатой труда, а также на условиях неполного рабочего времени размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором колледжа самостоятельно, пропорционально отработанному времени.

Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам .

Стаж педагогической работы	Рекомендуемые повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
От 2 до 5 лет	0,035
От 5 до 10 лет	0,07
От 10 до 20 лет	0,105
Свыше 20 лет	0,15

5.9.6. Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам по профессиональной группе должностей педагогических работников учреждения с учётом присвоенной им квалификационной категории, могут устанавливаться учреждением самостоятельно в пределах выделенных ассигнований

VI. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством, Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

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

6.1.2. Обеспечить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда.

6.1.3. Провести в Учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей Профсоюза (уполномоченного по охране труда) и комиссии по охране труда.

6.1.4. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказание первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на ~~каждом~~ учебном году.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и ~~инструктаж~~ по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране ~~труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Учреждения.~~

6.1.7. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) ~~опасными~~ условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со ~~специальной~~ на рабочем месте и сдачей экзаменов, проводить их периодическое обучение ~~по охране труда~~ и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.8. Осуществлять контроль совместно с Профсоюзом за состоянием условий и ~~охраны~~ труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками ~~средств индивидуальной защиты.~~

6.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и ~~другие средства индивидуальной защиты, а также моющие и обезвреживающие~~ средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями ~~профессий и должностей.~~ В случае, когда работодатель не обеспечил работника ~~специальной~~ одеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, ~~работодатель возмещает ее стоимость.~~

Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на ~~бесплатное~~ получение специальной одежды, специальной обуви и других средств ~~индивидуальной защиты~~ утверждается работодателем с учётом мнения профкома.

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

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

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

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

6.1.14. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и ~~работах с вредными и (или) опасными условиями труда.~~

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

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

6.1.17. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на ~~постоянной~~ основе входят представители Профсоюза.

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

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

6.1.20. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам ~~комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за~~

осуществлением охраны труда в Учреждении В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

Перечень должностей структурных подразделений, отделов, служб, которые проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, утверждается Руководителем с учётом мнения профкома

6.1.22. Обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

6.2. Для проведения мероприятий по охране труда Работодатель обязуется выделять ежегодно 0.2 % от фонда оплаты труда.

6.3. Профсоюз обязан:

6.3.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по труду через уполномоченных по охране труда.

6.3.2. Проводить экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников с предоставлением информации о выполнении предусмотренных законодательством норм труда.

6.3.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4. Работник обязан:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, правила и инструкции по охране труда.

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.3. Проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, обучение оказанию первой помощи при несчастных случаях.

6.4.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

6.4.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования).

6.5. Для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательных и других нормативных актов об охране труда, состоянием охраны труда в Учреждении на профсоюзном собрании выбирается уполномоченный по охране на срок полномочий профкома. Работодатель обеспечивает обучение уполномоченных по охране труда за счет средств Учреждения с сохранением места работы и среднего заработка на время учебы. Полномочия уполномоченного по охране труда, гарантии его деятельности определяются Положением об уполномоченном по охране труда в Учреждении.

6.6. По улучшению условий охраны труда и здоровья систематически осуществлять следующие мероприятия:

- нанесение на оборудование и коммуникации опознавательной краски и знаков безопасности согласно стандартам;
- создание нормального температурного режима в производственных помещениях.

VII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

7. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

7.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспективы развития Учреждения

7.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

7.3.4. 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, определить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса РФ.

7.3.6. Организовывать проведение аттестации один раз в пять лет педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

Стороны берут на себя обязательства, которые обеспечивают социальную защиту работников.

8.1. Социальная защита работников на страховых принципах:

8.1.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством;

- осуществляет страхование работников от несчастных случаев на производстве;

- обеспечивает обязательное медицинское страхование работников с выдачей полисов по медстрахованию;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;

- своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования;

- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

8.1.2. Профсоюз обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством;
- содействовать обеспечению работающих медицинскими полусами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный;
- осуществлять контроль за своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда администрацией сведений о стаже и зарплате застрахованных членов Профсоюза;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

8.2. Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работников Учреждения:

8.2.1. Работодатель обязуется:

- выплачивать средний заработок работникам, направляемым на медицинское обследование, на время его проведения;
- проводить работу по выявлению и устранению неблагоприятных для здоровья работающих условий;
- организовывать отчетность за состояние охраны здоровья работающих;
- обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;
- обеспечивать оздоровление работающих и членов их семей через систему санаториев и детских оздоровительных лагерей.

8.2.2. Профсоюз обязуется:

- контролировать своевременность и правильность сохранения среднего заработка по месту работы работникам, направленным на медицинское обследование в соответствии с трудовым законодательством на весь период его проведения;
- периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудопотерь и болезни, ставить перед Работодателем и коллективом задачи по их предупреждению;
- контролировать использование путевок и расходование средств социального страхования.

8.3. Организация культурно-массовой работы и содействие укреплению семьи:

8.3.1. Работодатель обязуется:

- предусматривать выделение средств профкому на проведение культурно-массовой, физкультурно-спортивной работы среди работающих и членов их семей;
- оказывать всяческую поддержку работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями в регулировании их труда в соответствии со статьями 253-264 Трудового кодекса РФ.

8.3.2. Профсоюз обязуется:

- организовывать проведение культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий среди работающих и членов их семей;
- информировать работников о расходовании средств на культурно-массовую, оздоровительную и спортивную работу;
- выделять денежные средства на новогодние подарки для членов Профсоюза, на обеды, на рождение ребенка;
- обеспечивать защиту социальных гарантий работающих женщин и лиц с семейными обязанностями;
- организовывать в коллективе чествование ветеранов войны и труда, поздравления с праздниками, днями рождениями и т.д.

8.4. Работодатель обязуется обеспечивать предоставлении гарантий и компенсаций работникам, а профсоюз обязуется контролировать предоставление

и компенсаций работникам, определенных статьями 165-177, 182-188 Трудового кодекса РФ.

IX. Участие работников и Профсоюза в управлении Учреждением

9.1. Стороны согласились, что основными формами участия работников в управлении Учреждением являются:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и коллективным договором;
- проведение консультаций между Работодателем и Профсоюзом по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от Работодателя и лиц его представляющих информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

9.2. В целях обеспечения равенства прав сторон коллективного договора в управлении Учреждением Работодатель и Профсоюз обязаны:

- проводить взаимные консультации по социально-трудовым и связанными с ними экономическими вопросами работников Учреждения, по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить мероприятия по повышению качества учебно-воспитательного процесса, обеспечению финансовой и трудовой дисциплины.

9.3. Работодатель обязан:

- предоставлять Профсоюзу информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждать с Профсоюзом вопросы о работе Учреждения, принимать от Профсоюза предложения по ее совершенствованию;
- включать в состав аттестационной комиссии представителей Профсоюза.

X. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Стороны договорились о том, чтобы не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его участием в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Права и гарантии деятельности Профсоюза и профкома Учреждения определяются Трудовым кодексом РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в части не противоречащей Трудовому кодексу РФ), «Об общественных объединениях» (в части не противоречащей Трудовому кодексу РФ), Уставом профсоюза работников лесных отраслей, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования, Соглашением о социальном партнерстве между Министерством образования и науки Пензенской области и Пензенской областной организацией профсоюза работников лесныхотраслей, Соглашением о социальном партнерстве между Министерством образования Пензенской области и Министерством лесного, охотничьего хозяйства и природопользования Пензенской области, настоящим коллективным договором.

10.3. Работодатель с учетом мнения профкома разрабатывает и утверждает следующие локальные нормативные правовые акты:

- определяющие порядок проведения аттестации работников (п. 3 ст. 81 ТК РФ);
- об оплате труда (Положение об оплате труда) (ст. 135 ТК РФ);
- о стимулирующих выплатах (Положение о системе стимулирования труда работников в Учреждении) (ст. 144 ТК РФ);
- о снятии дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ);
- о создании комитета (комиссии) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- графики сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189, 190 ТК РФ);
- о системе оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ), о конкретных размерах повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- и т.д.

10.4. Порядок учета мнения профкома при принятии локальных нормативных актов установлен статьёй 372 Трудового кодекса РФ.

10.5. Работодатель признает:

10.5.1. Профсоюз единственным представителем работников Учреждения, являющихся членами Профсоюза, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также во всем условиях коллективного договора.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, в соответствии с частью второй статьи 30 Трудового кодекса РФ могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации (далее – профком) представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом

10.5.2. Право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ).

10.5.3. Право Профсоюза на информацию по следующим вопросам:

- экономического положения Учреждения;
- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест;
- введение организационных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда.

10.6. В целях создания условий деятельности Профсоюза Работодатель предоставляет Профсоюзу в

бесплатное пользование помещение для проведения заседаний профкома, хранения документов, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, а также оргтехнику и средства связи.

10.7. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации Учреждения и в составе членов профкома признается социально значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

Члены профкома, уполномоченный Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной учебы с сохранением среднего заработка.

Работодатель за счёт средств Учреждения может производить председателю первичной профсоюзной организации Учреждения за осуществление уставной деятельности доплату как за работу не входящую в должностные обязанности в соответствии с частью седьмой статьи 377 Трудового кодекса РФ.

10.8. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав

профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.8.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, председатели (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении - без предварительного учета мотивированного мнения Пензенской областной организации профсоюза работников лесных отраслей. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.8.2. Увольнение членов профкома по инициативе администрации допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения работников с соблюдением мотивированного мнения профкома, а председателя Профсоюза - с согласия обкома профсоюза.

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

10.9. Работодатель при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет по безналичному расчету на счет горкома профсоюза профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы работника.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Работодатель и лица, его представляющие, не имеют права задерживать перечисление указанных средств.

10.10. Ответственность за нарушения прав профессиональных союзов несут лица в соответствии со ст. 378 ТК РФ и ст. 30 Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

XI. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

11.1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в коллективный договор, заинтересованная сторона направляет письменное уведомление другой стороне не позднее чем за семь дней с указанием причин, вызвавших эти изменения и дополнения.

Принятые дополнения и изменения оформляются приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей сторон.

11.2. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор по взаимному согласию сторон.

11.3. Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

11.4. Спорные вопросы решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.

11.5. В случае внесения в приложения к коллективному договору принципиальных и значительных изменений и дополнений этот вопрос обсуждается на общем собрании работников. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения к коллективному договору, должна уведомить об этом другую сторону не позднее чем за 7 дней письменно, с указанием

причин, вызвавших изменения или дополнения.

11.6. Если работники выскажутся против предложенных изменений, то создавшаяся ситуация поурегулированных разногласий разрешается в строгом соответствии с рассмотрением и разрешением коллективных трудовых споров (ст. 398-418 ТК РФ).

В случаях, когда собрание отклонит часть предложений об изменении тех или иных пунктов коллективного договора, допускается принятие собранием согласованной части изменений с поручением комиссии продолжить работу по обсуждению, доработке и принятию решений по спорным предложениям.

XII. Ответственность за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права и коллективного договора

12.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, материальной, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством.

12.2. В случае нарушения Работодателем условий коллективного договора профком вправе обратиться в Государственную инспекцию труда.

За нарушение коллективного договора должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством к ответственности: дисциплинарной, материальной, административной (штрафу) и уголовной в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 54, 55, 90, 142, 192, 195, 234, 237, 238, 416, 419 ТК РФ; ст. 3.11, 5.27 КоАП РФ; ст. 145 УК РФ).

12.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

XIII. Приложения к коллективному договору

13.1 Приложения к коллективному договору являются его соответствующей частью, утверждены Работодателем с учётом мнения профкома.

13.2. К коллективному договору прилагаются:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об условиях оплаты труда работников образовательного учреждения;
- положение о стимулирующих выплатах работникам образовательного учреждения.

РАССМОТРЕНО

УТВЕРЖДЕНО:

на Профкоме
ГБОУ СПО «ПЛК»

Директор ГБОУ СПО «ПЛК»



Т.Л.Бирюкова

2014 г.



Н.А.Цуканов

2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников
государственного бюджетного образовательного
учреждения среднего профессионального
образования Пензенской области
«Пензенский лесной колледж»**

2014 г.

1 . Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Пензенской области «Пензенский лесной колледж» (далее – учреждение) и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Пензенской области «Пензенский лесной колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (с последующими изменениями), Законом Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями), приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 № 216н, «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» от 05.05.2008 № 217н, «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» от 29.05.2008 № 247н, «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» от 29.05.2008 № 248н, «Постановление об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Пензенской области» от 30 октября 2008г №736-пП(с последующими изменениями), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;
- стажа;

- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
- в) осуществление выплат компенсационного характера (за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных: ночное, праздничное время, вредные условия труда и т.п.);
- г) оплата дополнительных видов и объемов работ;
- д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполнения работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда (с 01.01.2014 года 5554 рубля).

В отдельных случаях работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке).

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

оклад (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам – оклад (должностной оклад), ставкой заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должностного служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня с учетом компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

компенсационные выплаты – выплаты за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

доплаты за дополнительные виды и объем работы – доплаты за классное руководство, заведование кабинетами, проверку тетрадей и другие виды работы, не входящей в круг должностных обязанностей;

стимулирующие выплаты - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы.

На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все

работники, работающие в государственном бюджетном образовательном учреждении среднего профессионального образования Пензенской области «Пензенский лесной колледж»

2. Порядок расчета заработной платы работников учреждения

2.1. Система оплаты труда включает:

- расчетные должностные оклады руководителей;
- оклады специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
 - уровня образования;
 - стажа;
 - квалификационной категории;
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются коллективными договорами (для руководителя – учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, настоящим Положением, а также с учетом мнения совета колледжа.

2.3. Перечень повышающих коэффициентов к окладам работников учреждения по профессиональным квалификационным группам представлен в **приложении 5**.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.4. Размер оклада за ставку работников учреждения рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию.

Размеры окладов педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных учреждений образования даны в **приложении 1**.

2.5. Оклад педагогического работника $O_{\phi}^{n.p}$, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для работников образовательных учреждений среднего профессионального образования:

$$O_{\phi}^{n.p} = \frac{Ч_{ст} \cdot H_z}{10 \text{ мес.}} + 100, \text{ где}$$

$O_{\phi}^{n,p}$ - оклад педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$Ч_{ст}$ - часовая ставка;

N_r - установленный педагогическому работнику объем годового учебной нагрузки;

10 мес. - продолжительность учебного года в учреждениях среднего профессионального образования.

100 - включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Размер часовой ставки определяется путем деления оклада педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки преподавателя (72 часа).

$$Ч_{ст} = \frac{O_{\phi}^{n,p}}{72 \text{ часа}}, \text{ где}$$

$Ч_{ст}$ - часовая ставка;

$O_{\phi}^{n,p}$ - оклад педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, ставку квалификационную категорию;

72 часа - среднемесячная норма учебной нагрузки педагогического работника в учреждениях среднего профессионального образования.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников».

2.6. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель рабочих дней в разные месяцы года.

2.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в учреждении.

2.8. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

зующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (в учебном процессе) по указанным выше причинам.

Заработная плата педагогических работников определяется как оклада, исчисленного с учетом установленного по тарификации учебной нагрузки, выплат компенсационного характера, доплат за отдельные виды и объемы работы, стимулирующих выплат по следующей формуле:

$$Z_{n.p} = O_{\phi}^{n.p} + B^{n.p} + D^{n.p} + C^{n.p}, \text{ где}$$

- месячная заработная плата педагогического работника;
- оклад педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;
- компенсационные выплаты педагогическому работнику;
- доплаты педагогическому работнику за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты педагогическому работнику.

ления
ости

м)

а ГБОУ
лесной

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

10. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу учреждения, непосредственно обеспечивающего выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Исчисление размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального обеспечения Российской Федерации от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального государственного учреждения». При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя не учитываются. При проведении индексации объема ассигнований на оплату труда в соответствии с действующим законодательством расчетная средняя заработная плата работников основного персонала за календарный год,

а Т.Л./

предшествующий году установления должностного оклада руководителя индексируется соответственно.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается Министерством образования Пензенской области в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Пензенской области, а также коэффициентом уровня управления, устанавливаемого в соответствии с группой по оплате труда каждого учреждения образования.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Отнесение учреждения к группе по оплате труда осуществляется на основании методики, утвержденной Министерством образования Пензенской области.

В случае реорганизации учреждения, повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителя учреждения устанавливается Министерством образования Пензенской области с учетом объемных показателей деятельности учреждения.

2.11. Оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию.

2.12. В пределах средств, выделенных на оплату труда работников учреждения образования могут быть установлены иные дополнительные выплаты.

Государственный орган исполнительной власти, в ведении которого находится учреждение образования, устанавливает руководителям учреждения выплаты стимулирующего характера.

Конкретный размер выплат устанавливается учредителем, исходя из оценки результатов деятельности учреждения.

Премирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей учреждений, утвержденным учредителем с учетом мнения территориального органа профсоюза.

2.13. Заработная плата работников АУП (руководителей учреждений образования, их заместителей) определяется по следующей формуле:

$$З_{Рук(АУП)} = O_{\delta}^{Рук(АУП)} + Д^{Рук(АУП)} + C^{Рук(АУП)}, \text{ где}$$

$З_{Рук(АУП)}$ — месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АУП;

$O_{\delta}^{Рук(АУП)}$ — оклад руководителей и других работников из числа АУП;

$Д^{Рук(АУП)}$ — доплаты руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются руководителям учреждения образования, для руководителя устанавливаются учредителем);

$C^{Руж(АУП)}$ - стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП (устанавливаются руководителем учреждения, для руководителя устанавливаются учредителем).

Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.14. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию.

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений образования по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих даны в **приложении 2**.

2.15. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$З_{УВП} = O_{\phi}^{УВП} + B^{УВП} + Д^{УВП} + C^{УВП}, \text{ где}$$

$З_{УВП}$ — месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_{\phi}^{УВП}$ — оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{УВП}$ — компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

$Д^{УВП}$ — доплаты работнику из числа УВП и ОП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются руководителем учреждения);

$C^{УВП}$ — стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП (устанавливаются руководителем учреждения).

Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.16. Оклад прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется с учетом выплат за квалификационный разряд.

Размеры окладов прочих работников учреждения из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих даны в **приложении 3,4**.

2.17. Тарификация работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30

(с изменениями и дополнениями).

2.18. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$З_{\text{раб}} = O_{\text{д}}^{\text{раб}} + B^{\text{раб}} + Д^{\text{раб}} + С^{\text{раб}}, \text{ где}$$

$З_{\text{раб}}$ – месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_{\text{д}}^{\text{раб}}$ – оклад работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{\text{раб}}$ – выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

$Д^{\text{раб}}$ – доплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются руководителем учреждения);

$С^{\text{раб}}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП (устанавливаются руководителем учреждения образования).

Порядок расчета компенсационных выплат

2.19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с окладам, ставкам заработной платы работников учреждения согласно утвержденному перечню и размерам выплат компенсационного характера в **приложение 8**.

2.20. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих выплат принимает учреждение образования в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

2.21. При введении новых систем оплаты труда работников учреждения размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

2.22. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству,

совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Другие вопросы оплаты труда

2.23. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

В исключительных случаях по должностям служащих (профессиям рабочих), по которым не определены настоящим Положением размеры окладов, оклады устанавливаются по решению руководителя учреждения и утверждаются соответствующим локальным актом учреждения.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Пензенской области «Пензенский лесной колледж»

3.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровня.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета Пензенской области, средств учреждения образования, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.2. В учреждение планирование фонда оплаты труда осуществляется на основе действующего штатного расписания.

3.3. Учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т. д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителя, его заместителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т. д.).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема

оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессиональные), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых бюджетным учреждением государственных услуг.

3.5. Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$$\Phi_{от} = \Phi_{б}^{от} + \Phi_{стим}^{от}, \text{ где}$$

$\Phi_{от}$ – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

$\Phi_{б}^{от}$ – базовая часть $\Phi_{от}$;

$\Phi_{стим}^{от}$ – фонд стимулирования труда (стимулирующая часть $\Phi_{от}$).

Главный бухгалтер



Л.Ф.Иванова

Экономист



О.В.Рыбаченко

Кв
2 кв
уров
3 кв
уров
4 кв
уров

обра

Приложение 1
к Положению о системе
оплаты труда работников
государственного бюджетного
образовательного учреждения среднего
профессионального образования
Пензенской области
«Пензенский лесной колледж»

Оклады
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических
работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего
профессионального образования Пензенской области «Пензенский лесной колледж»

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада педагогических работников (рублей)
1	2	3
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	4831
3 квалификационный уровень	методист	4948
	воспитатель	4948
	мастер производственного обучения	4948
	педагог - психолог	4948
4 квалификационный уровень	руководитель физического воспитания	5064
	Преподаватель	5064
	преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности	5064

Примечание:
- повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование - 0,036.

Приложение 2
к Положению о системе
оплаты труда работников
государственного бюджетного
образовательного учреждения среднего
профессионального образования
Пензенской области
«Пензенский лесной колледж»

Оклады
специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего
персонала государственного бюджетного образовательного учреждения среднего
профессионального образования Пензенской области «Пензенский лесной колледж»
профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников (рублей)
1	2	3
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Дежурный по общежитию	3469
	Комендант	3759
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Лаборант	3541
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	3904
	Механик	3759
4 квалификационный уровень	Инженер - программист	4047
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
3 квалификационный уровень	Бухгалтер	4337
	Экономист	4337
	Библиотекарь	4250

Приложение 3
к Положению о системе
оплаты труда работников
государственного бюджетного
образовательного учреждения среднего
профессионального образования
Пензенской области
«Пензенский лесной колледж»

Оклады
работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего
профессионального образования Пензенской области «Пензенский лесной колледж» по
профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-
вспомогательного персонала

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня		
	Секретарь учебной части	3541

Приложение 4
к Положению о системе
оплаты труда работников
государственного бюджетного
образовательного учреждения среднего
профессионального образования
Пензенской области
«Пензенский лесной колледж»

Оклады
прочих работников государственного бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования Пензенской области «Пензенский лесной
колледж» из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по
профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий работников

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
	Гардеробщик, дворник	3324
	Кастелянша	3399
	Кладовщик	3399
	Сторож (вахтер)	3324
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (уборщики)	3324
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
	Водитель автомобиля	3759
	Тракторист	3759
	Оператор газовой котельной	3759
2 квалификационный уровень		
	Тракторист	
	Слесарь - ремонтник	3541
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (сантехник)	3541
	Слесарь по ремонту оборудования	
	Плотник	3491
3 квалификационный уровень	Электрогазосварщик (8 разряд)	3904
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (электрик)	3904

Приложение 5
к Положению о системе
оплаты труда работников
государственного бюджетного
образовательного учреждения
среднего профессионального
образования Пензенской области
«Пензенский лесной колледж»

**Перечень
повышающих коэффициентов к окладам работников государственного бюджетного
образовательного учреждения начального профессионального образования Пензенской
области «Пензенский лесной колледж» по профессиональным квалификационным
группам**

Стаж педагогической работы	Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 2 до 5 лет	0,035
от 5 до 10 лет	0,07
от 10 до 20 лет	0,105
свыше 20 лет	0,15

Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам по профессиональной группе должностей педагогических работников учреждений образования с учетом присвоенной им квалификационной категории, могут устанавливаться учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований.

Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной группе должностей руководителей структурных подразделений образования с учетом присвоенной им квалификационной категории, могут устанавливаться учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований.

**Повышающий коэффициент, устанавливаемый молодым специалистам учреждений
образования по профессиональной квалификационной группе должностей
педагогических работников, применяемый для осуществления ежемесячных выплат
педагогическим работникам учреждений**

Категория работников	Коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	0,35

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в учреждениях образования в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

Приложение 6
к Положению о системе
оплаты труда работников
государственного бюджетного
образовательного учреждения среднего
профессионального образования
Пензенской области
« Пензенский лесной колледж »

**Коэффициенты специфики работы (применяемые по профессиональным
квалификационным группам при установлении окладов и ставок работников
учреждений образования с учетом специфики работы в учреждениях образования
(группах) в зависимости от их типов или видов)**

**в редакции Постановления Правительства Пензенской обл. от 31.12.2008 г. №964
от 16.12.2011 №922-пП**

Показатели специфики работы	Рекомендуемые коэффициенты повышения окладов, работников
Работа педагогических работников в колледжах в группах, в которых ведется образовательная программа повышенного уровня образования. (введен Постановлением Правительства Пензенской обл. от 16.12.2011 №922-пП)	0,15

Приложение 7
к Положению о системе
оплаты труда работников
государственного бюджетного
образовательного учреждения
среднего профессионального
образования Пензенской области
«Пензенский лесной колледж»

**Перечень
выплат за работу в особых условиях работникам государственного бюджетного
образовательного учреждения среднего профессионального образования Пензенской
области «Пензенский лесной колледж»**

в редакции Постановления Правительства Пензенской обл. от 31.12.2008 г. №964 пп,

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	до 0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Приложение 8
к Положению о системе
оплаты труда работников
государственного бюджетного
образовательного учреждения
среднего профессионального
образования Пензенской
области
«Пензенский лесной колледж»

Перечень
выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по
профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
государственного бюджетного образовательного учреждения начального
профессионального образования Пензенской области «Пензенский лесной колледж»
исчисляемых в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника,
рекомендуемый размер выплат к окладам
в редакции Постановления Правительства Пензенской обл. от 30.09.2009 г. №749-П

Наименование выплаты	Рекомендуемый размер
За проверку письменных работ	
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе (в группах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	от 0,15 до 0,25
- учителям, преподавателям за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и т.д. (в группах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	от 0,10 до 0,20

Перечень
выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по
профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
государственного бюджетного образовательного учреждения начального
профессионального образования Пензенской области «Пензенский лесной колледж»
исчисляемых из оклада работника, и рекомендуемый размер выплат к окладам

Наименование выплаты	Рекомендуемый размер
За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета)	
- за классное руководство в образовательных учреждениях с нормативной наполняемостью (в группах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	от 0,20 до 0,30
За заведование	
- за заведование вечерним, заочным отделением	не более 0,35
- за заведование кабинетами, лабораториями	не более 0,15
- за заведование учебными мастерскими	не более 0,30
- за заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	не более 0,50
- за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	не более 0,25

Приложение 9
к Положению о системе
оплаты труда работников
государственного бюджетного
образовательного учреждения среднего
профессионального образования
Пензенской области
«Пензенский лесной колледж»

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с настоящим Положением;

преподавательской работы, выполненной преподавателями учреждений начального и среднего профессионального образования сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

приема экзаменов (консультаций).

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

2. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если

это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок) для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

2.1. При преподавании в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, при обучении рабочих работников, занимающих должности, требующие среднего профессионального образования, слушателей курсов устанавливаются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук - 0,20;

для доцента, кандидата наук - 0,15;

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

2.2. При обучении студентов применяются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук - 0,25;

для доцента, кандидата наук - 0,20;

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

2.3. Размеры коэффициентов при обучении аспирантов, слушателей учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов:

для профессора, доктора наук - 0,30;

для доцента, кандидата наук - 0,25;

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,15.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера ставок по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий работников. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звание "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; имеющих звания "Заслуженный" - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами, применяются при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсов работ.

Приложение 10
к Положению о системе
оплаты труда работников
государственного бюджетного
образовательного учреждения среднего
профессионального образования
Пензенской области
«Пензенский лесной колледж»

**Оклады
специалистов государственного бюджетного образовательного учреждения среднего
профессионального образования Пензенской области «Пензенский лесной колледж»,
отнесенные к профессиональным квалификационным группам
«Должности работников лесного хозяйства»**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников лесного хозяйства второго уровня»		
3 квалификационный уровень		
	Лесник (лесовод) I категории	3904
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		
	Мастер леса (участковый государственный инспектор по охране леса)	3904
3 квалификационный уровень		
	Руководитель учебного лесного хозяйства	3904

редакции Постановления Правительства Пензенской области от 28.11.2011 г. №834 пп

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Минимальный оклад (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
4 квалификационный уровень		
	бухгалтер	4337

в редакции Постановления Правительства Пензенской области от 21.12.2011 г. № 945

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Минимальный оклад (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих перекрестного уровня»		
1 квалификационный уровень		
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (уборщики)	3324
	Сторож (вахтер)	3324
	Водитель автомобиля	3759
	Тракторист	3759
	Рамщик	3904

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам
Государственное бюджетное образовательное учреждение
среднего профессионального образования Пензенской области
«Пензенский лесной колледж»
(ГБОУ СПО «ПЛК»)

1. Общие положения

1.1. Положение принято в целях установления порядка и условий осуществления стимулирующих выплат работникам ГБОУ СПО «ПЛК» (далее – работники).

1.2. Система стимулирующих выплат работникам основана на законодательстве о труде и об образовании и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Пензенской области.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам осуществляется за счет фонда стимулирования труда, являющегося частью фонда оплаты труда учреждения (далее – ФОТ), на основании Положения об оплате труда работников ГБОУ СПО «ПЛК».

1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В ГБОУ СПО «ПЛК» применяются следующие виды стимулирующих выплат:

2.1.1. Доплаты и надбавки.

2.1.2. Премии.

2.2. Доплаты и надбавки устанавливаются за интенсивность, высокую результативность работы, успешное выполнение особо важных и сложных работ, высокое качество работы, напряженность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.3. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда образовательного учреждения. Применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников.

3. Порядок осуществления стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются работником по критериям, устанавливаемым колледжем самостоятельно.

3.2. Основания для начисления стимулирующих выплат, показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников указаны в приложении к настоящему Положению.

3.3. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются

руководителем образовательного учреждения по согласованию с Советом колледжа. Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим регламентом.

3.4. Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников колледжа и обоснования данного расчета на основании приказа директора создается рабочая комиссия. Председателем рабочей комиссии является директор. Заседание рабочей комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

3.5. Произведенный рабочей комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол согласовывается с председателем профсоюзной организации. Протокол направляется в Совет колледжа в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

3.6. По результатам представленного расчета Совет колледжа на своем заседании принимает решение. Если по представленному расчету не имеется возражений, замечаний, предложений, то он принимает решение согласовать представленный расчет. Если орган самоуправления не согласен с представленным расчетом, то он формирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последних с обязательным обоснованием директору.

3.7. На основании протокола рабочей комиссии директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам по результатам их профессиональной деятельности за определенный период времени.

4. Порядок установления доплат и надбавок

4.1. Доплаты и надбавки являются дополнительной денежной выплатой к базовому окладу.

4.2. Доплаты и надбавки не носят обязательный характер, устанавливаются приказом директора в определенном процентном соотношении к базовому окладу либо в абсолютных величинах на определенный срок.

4.3. Конкретный размер доплаты и надбавки работника фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты и надбавки.

4.4. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом руководителя за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение нормативных и локальных актов до истечения срока действия приказа об их установлении.

4.5. Основанием для полного лишения или частичного снятия выплат стимулирующего характера могут быть следующие случаи:

4.5.1. невыполнение должностных обязанностей;

4.5.2. нарушение правил внутреннего распорядка;

4.5.3. отказ работника от выполнения определенной работы или перераспределения должностей;

4.5.4. иные нарушения.

4.6. Решение о снижении или лишении выплат стимулирующего характера принимается директором.

5. Премирование

5.1. Приказом директора могут выплачиваться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

5.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников осуществляется приказом директора. Размер премии определяется в

индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

5.3. Премии выплачиваются по основаниям, указанным в приложении к Положению. Кроме того, премия может выплачиваться по следующим основаниям:

5.3.1. за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление самостоятельности и ответственного отношения при выполнении задания;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

5.3.2. премия к профессиональному празднику.

5.3.3. премия по итогам работы за определенный период времени.

5.4. Размер премии указывается в приказе директора.

5.5. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

5.6. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

5.7. Премии по итогам работы за определенный период времени не выплачиваются лицам, получившим дисциплинарное взыскание за указанный период.

5.8. Премирование осуществляется за счет фонда оплаты труда.

5.9. Премии могут выплачиваться за счет средств от приносящей доход деятельности.



СОГЛАСОВАНО:

Представитель профсоюзной организации

Т.Л.Бирюкова

«05» сентября 2013 г.



СОГЛАСОВАНО:

Директор ГБОУ СПО «ПЛК»

Н.А.Цуканов

«05» сентября 2013 г.

Основания для начисления стимулирующих выплат

1. Выполнение важных и особо важных работ:
 - качественное и результативное выполнение заданий руководства колледжа, выходящих за пределы должностных обязанностей;
 - качественное, оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства колледжа, срочных и непредвиденных работ;
 - качественное, оперативное и результативное выполнение заданий Министерства образования Пензенской области;
 - выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
 - проявление творческой инициативы и самостоятельности при решении производственных задач.
2. Расширение сферы деятельности или увеличение объема выполняемых работ.
3. Высокая результативность и качество работы.
4. Высокие результаты организационно-методической работы с работниками структурных подразделений колледжа: участие и призовые места в конкурсах, конференциях, фестивалях, олимпиадах, соревнованиях, получение наград, дипломов и др.
5. Разработка новых учебных программ; подготовка, написание и издание книг (монографий), учебников, учебных и научно-методических пособий, рекомендаций и др. для региональной системы образования.
6. Внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс; реализация инновационных программ повышения квалификации и переподготовки работников системы образования; осуществление экспериментальной деятельности.
7. Достижения в реализации платных образовательных услуг и иных видов приносящей доход деятельности.
8. Сложность, напряженность и высокая интенсивность труда.
9. Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа.
10. Успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности колледжа.
11. Участие в выполнении контрольных цифр приёма.
12. Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов и др.)
13. Рост количества научных и учебно-методических публикаций, монографий.
14. Научная и научно-техническая деятельность и её результативность; использование инновационных методов в учебном и воспитательном процессе колледжа.
15. Разработка документов, определяющих стратегические направления развития колледжа, региональной системы образования (концепций, программ, стратегий и др.).
16. Высокое качество научно-методического сопровождения образовательного процесса, работы с педагогическими и руководящими работниками, обучающимися, студентами по подготовке к конкурсам, олимпиадам, конференциям, выставкам и др.
17. Организация работы по обеспечению сохранности оборудования, выполнению работ, связанных с организацией и проведением ремонта, экономное расходование бюджетных и внебюджетных средств.
18. Позитивная динамика результатов деятельности.

19. Стабильные результаты по сохранности контингента.
20. Создание учебно-методических комплексов, учебно-программной документации, учебных пособий, электронных учебников, имеющих положительные рецензии.
21. Подготовка призеров международных, всероссийских, межрегиональных и региональных конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований и др.
22. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа.
23. Активное участие в организации и проведении культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий колледжа.
24. Участие в региональных, межрегиональных, федеральных и международных конференциях, симпозиумах, форумах, конкурсах, выставках и др.
25. Защита диссертации на получение ученой степени кандидата наук или доктора наук.
26. В связи с юбилейными датами (55-летие для женщин и 60-летие для мужчин).
27. Присуждение работнику почетных званий, получение высоких государственных и общественных наград («Заслуженный учитель», «Заслуженный работник» (по отраслям), «Почетный работник образования РФ» и др.).
28. В связи с государственными и профессиональными праздниками: День учителя, Международный женский день, День защитника Отечества, День работников лесного хозяйства и др.
29. Участие в развитии иной деятельности приносящей доход, в том числе выполнение плана за квартал, полугодие, год.
30. Выполнение внеплановой учебно-методической и учебно-организационной работы, воспитательной работы.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации

« 05 » сентября 2013 г.



СОГЛАСОВАНО:

Директор ГБОУ СПО «ПЛК»

Н.А.Цуканов

« 05 » сентября 2013 г.



Прошито, пронумеровано и скреплено
гербовой печатью 48 (сорок

восемь) листов

Директор ГБОУ СПО «ПЛК»

Н.А. Цуканов

Министерство образования Пензенской области

**Государственное бюджетное образовательное учреждение
среднего профессионального образования Пензенской области
«Пензенский лесной колледж»**

«ПРИНЯТО»

Педагогическим Советом

ГБОУ СПО «ПЛК»

Протокол от « 31 » августа 2013 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБОУ СПО «ПЛК»

Цуканов Н.А.

от « 7 » сентября 2013 г.

ПРАВИЛА

**внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования Пензенской области
«Пензенский лесной колледж»**

п. Сосновоборск 2013 г.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение определяет условия труда работников колледжа, условия организации учебной деятельности студентов.
- 1.2. ГБОУ СПО «ПЛК» является государственным образовательным учреждением среднего профессионального образования, осуществляющим реализацию в пределах государственного задания (контрольных цифр приема граждан) основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования, дополнительных профессиональных образовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, федеральными государственными требованиями, а также реализацию общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами; профессиональную переподготовку и повышение квалификации руководящих работников и специалистов по профилю основных образовательных программ.
- 1.3. В колледже может быть получена профессиональная подготовка, которая имеет целью ускоренное приобретение обучающимися навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ, и не сопровождается повышением образовательного уровня обучающегося.
- 1.4. ГБОУ СПО «ПЛК» является юридическим лицом и в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Законом Российской Федерации "Об образовании", Лесным кодексом Российской Федерации, другими законодательными актами Российской Федерации; Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования /среднем специальном учебном заведении/, нормативными актами Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования Пензенской области, и Уставом колледжа.
- 1.5. ГБОУ СПО «ПЛК» имеет лицензию на право ведения образовательной деятельности в сфере среднего профессионального образования, профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководящих работников и специалистов по профилю основных образовательных программ
- 1.6. Условия труда работников колледжа регулируются договором /приказом/ Уставом, Коллективным договором, настоящими Правилами, определяются трудовым законодательством РФ.
- 1.7. В колледже вводятся следующие категории работников:
преподаватель колледжа - лицо, состоящее в трудовых отношениях с учебным заведением;
руководитель колледжа - лицо, назначаемое на должность Учредителем,
сотрудники колледжа, другие рабочие и служащие - лица, назначаемые на должность директором колледжа.
- 1.8. Руководящими работниками колледжа являются: директор, его заместители, главный бухгалтер.

2. Прием на работу

- 2.1. Руководящие работники, сотрудники колледжа, не являясь государственными служащими, назначаются приказом руководителя с оформлением трудового договора с указанием должности, места работы, даты возникновения трудовых правоотношений и размера должностных окладов и надбавок.
- 2.2. При приеме на работу, требующую специальных знаний, администрация колледжа вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа о полученном образовании или профессиональной подготовке.

- 2.3. Прием на работу оформляется приказом директора учебного заведения. Приказ объявляется работнику под роспись.
Датой возникновения трудовых правоотношений считается срок, оговоренный в приказе директора колледжа.
- 2.4. При поступлении работника на работу в колледж он должен быть ознакомлен руководителем структурного подразделения, с учредительными документами, правилами, определяющими условия труда и внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией; проинструктирован по технике безопасности производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране.
- 2.5. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.
Прекращение трудового договора оформляется приказом администрации.
- 2.6. Отказ в приеме на работу обжалованию и опротестованию не подлежит.
При принятии на работу может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.
- 2.7. В испытательный срок не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда сотрудник отсутствовал на работе по уважительным причинам.
- 2.8. При неудовлетворительном результате испытания работник освобождается от работы. Освобождение от работы обжалованию и опротестованию не подлежит.
- 2.9. Увольнение преподавателя, связанное с сокращением штатов, по инициативе администрации производится только после окончания учебного года.

3. Права и обязанности работников и администрации

- 3.1. Работники колледжа пользуются всеми правами, определенными законодательством Российской Федерации, договором, Уставом колледжа, касающимися режима рабочего времени, времени отдыха, отпусков, социального страхования и обеспечения.
- 3.2. Работники колледжа имеют право:
- на материально-техническое и учебно-методическое обеспечение своей профессиональной деятельности;
 - на участие в обсуждении и решении важнейших вопросов деятельности колледжа, в том числе и через общественные организации и органы управления;
 - на защиту своей профессиональной чести и достоинства;
 - на пользование в установленном Уставом колледжа порядке информационными фондами образовательного учреждения, услугам учебных, социально-бытовых, лечебных и других подразделений учебного заведения;
 - расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно за 2 недели.
- 3.3. Работники колледжа вправе в установленное в учебном заведении время обращаться к директору и другим руководящим работникам по всем вопросам, связанными с их работой.
- 3.4. Работник колледжа обязан:
- соблюдать Устав, правила внутреннего распорядка и распоряжения руководства;
 - строго следовать нормам профессиональной этики;
 - не нарушать действующего законодательства;

- не совершать действия, влекущие за собой причинение ущерба колледжу, его имуществу и финансам;
- качественно выполнять возложенные на него функциональные обязанности и работы, указанные в должностных инструкциях, квалификационных характеристиках и других нормативных актах;
- обеспечивать необходимый профессиональный уровень своей деятельности, гарантирующий соблюдение прав обучающихся, способствующих успешной реализации учебных программ;
- воздерживаться от действий и высказываний, ведущих к осложнению морально-психологического климата в коллективе учебного заведения;
- не применять антипедагогических методов воспитания, которые могут быть связаны с физическим или духовным насилием над личностью обучающегося;
- систематически повышать свою деловую (производственную) квалификацию;
- беречь и, вместе с тем, эффективно использовать оборудование, аппаратуру, инструменты, станки, инвентарь и т.д.

3.5. В обязанности работника входит соблюдение требований по охране труда, технике безопасности, санитарии и гигиене, противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Продолжительность рабочей недели, рабочего дня и режим рабочего времени, а также дни отдыха и праздничные дни для работников колледжа определяются законодательством РФ и правилами внутреннего трудового распорядка */приложение 1/*.

4.2. В исключительных случаях по распоряжению директора, его заместителей работники учебного заведения могут привлекаться для выполнения срочных работ сверх установленной продолжительности рабочего дня, а также в дни отдыха и праздничные дни с соответствующей компенсацией.

Производство сверхурочных работ оформляется приказом по учебному заведению.

5. Отпуска

5.1. Руководящие работники и сотрудники колледжа пользуются в течение года отпуском продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением заработной платы.

Преподаватели и другие работники, занятые образовательным процессом пользуются отпуском продолжительностью согласно Постановлению Правительства РФ от 01.10.2002г. №72

5.2. Дополнительные отпуска предоставляются сотрудникам согласно коллективному договору.

5.3. Право на ежегодный отпуск у работника колледжа возникает через 6 месяцев после даты возникновения трудовых правоотношений, если иное не оговорено при принятии на работу. Последующие сроки отпусков регламентируются ТК РФ.

5.4. Отпуск должен предоставляться ежегодно в срок, установленный графиком отпусков */для преподавательского состава срок отпуска определяется учебным планом/*. В исключительных случаях, когда предоставление сотруднику отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы колледжа, допускается перенос отпуска на другой период или на следующий год.

5.5. Неиспользованный отпуск может быть присоединен к отпуску за следующий год.

5.6. Руководящий работник и специалист колледжа при определенных обстоятельствах может быть отозван из очередного отпуска. Решение об этом может быть принято директором или его заместителем.

5.7. В связи с личными и семейными обстоятельствами работнику колледжа может быть по его просьбе предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

6. Командирование, временное откомандирование и перевод на новое место работы

6.1. Работники колледжа в целях производственной необходимости могут быть командированы в другие учебные заведения, предприятия и т.д.

6.2. В течение всего времени нахождения в командировке за работником колледжа сохраняется должностной оклад и должность по основному месту работы.

6.3. Работник колледжа может быть временно переведен на другую работу в случае производственной необходимости на срок до 3-х месяцев в календарном году (в соответствии с положением ТК).

6.4. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года.

6.5. Перевод на другую работу допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных в пункте 6.3 ТК.

7. Заработная плата, социальное страхование и компенсации

7.1. Труд работников колледжа оплачивается согласно определенным ставкам /окладам/ в соответствии с положением о системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Пензенской области от 30 октября 2008 № 736-пП.

7.2. В дополнение к системе оплаты труда в соответствии с коллективным договором колледжа устанавливаются различные формы морального и материального поощрения, премирования и доплат за успехи в учебной, методической, воспитательной работе и другой деятельности.

7.3. Оклады руководящим работникам и сотрудникам устанавливаются в соответствии с занимаемой должностью согласно штатному расписанию.

С учетом квалификации и опыта работы, а также достигнутых результатов директор колледжа может устанавливать указанным работникам оклад с персональной надбавкой.

7.4. Все работники колледжа пользуются пособиями и льготами по обязательному социальному страхованию.

7.5. Заработная плата выплачивается не реже 19 числа текущего и 6 числа следующего месяца.

7.6. Заработная плата за время отпуска выплачивается за день до начала отпуска.

7.7. Работники колледжа имеют право на возмещение и получение иных компенсаций в связи со служебными командировками в соответствии с установленными РФ нормами.

7.8. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему, производится в день увольнения.

8. Меры поощрения и дисциплинарные меры

8.1. Мерами поощрения работников колледжа являются:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком, денежной премией;
- повышение должностного оклада и установление персональной надбавки;
- повышение в должности /с учетом установленного порядка/.

8.2. Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения всего коллектива колледжа.

8.3. В колледже применяются следующие дисциплинарные меры взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение в связи с совершением проступка, несовместимого с работой в учебном заведении;
- полное или частичное лишение премии за определенный период времени;
- лишение льгот, стимулирующих и иных надбавок, предусмотренных для сотрудников колледжа.

8.4. Дисциплинарные взыскания объявляются приказом директора и доводятся до сведения работника под роспись.

9. Освобождение от работы

9.1. Освобождение от работы работников колледжа производится приказом директора в соответствии с ТК РФ и по следующим основаниям:

- вследствие упразднения должности, которую занимал сотрудник, и невозможностью назначить его на другую соответствующую его знаниям и опыту должность в рамках установленного распределения должностей;

9.2. Об освобождении от работы сотрудник колледжа предупреждается письменно не позднее, чем за два месяца. Предупреждение не требуется, если освобождение от работы производится по письменному заявлению сотрудника, ввиду несоответствия сотрудника занимаемой должности; в случае совершения проступка, несовместимого с работой в учебном заведении.

9.3. При освобождении от работы работнику по его просьбе выдается справка с указанием занимаемой должности, продолжительности работы в колледже, должностного оклада и надбавок.

10. Рассмотрение трудовых споров.

Трудовые споры по вопросам приема и освобождения от работы, оплаты и применения дисциплинарных взысканий разрешаются в порядке подчиненности или в установленном действующим законодательством порядке.

11. Прием в колледж

11.1. Прием студентов в колледж производится в соответствии с Порядком приема в государственные образовательные учреждения среднего профессионального образования РФ /средние специальные учебные заведения/.

На основании Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации» разработаны правила приема в ГБОУ СПО «ПЛК». Ежегодно в правила вносятся дополнения в соответствии с Рекомендациями по приему в СПО, издаваемыми Министерством образования РФ.

11.2. Количество мест для приема студентов, обучающихся за счет средств бюджета Пензенской области, определяется контрольными цифрами, устанавливаемыми Министерством образования Пензенской области.

11.3. Абитуриенты предоставляют необходимый перечень документов, определенный правилами приема.

Сроки подачи заявлений также определяются правилами приема.

11.4. Учебный год в колледже начинается 1 сентября и заканчивается согласно учебным планам.

Обучение ведется на русском языке.

11.5. Содержание образовательного процесса определяется Федеральными государственными образовательными стандартами.

11.6. Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 мин.

11.7. Максимальный объем учебной нагрузки обучающегося составляет 54 академических часа в неделю, включая все виды аудиторной и внеаудиторной учебной нагрузки.

11.8. Объем обязательных аудиторных занятий и практики не должен превышать 36 академических часа в неделю при очной форме обучения и 160 часов в год при заочной форме получения образования.

11.9. Сроки проведения различных видов учебных занятий и практического обучения устанавливаются учебными планами, разрабатываемыми на основе Федерального государственного образовательного стандарта.

11.10. В период обучения и каникул студенты колледжа принимают участие в выполнении работ по самообслуживанию, подготовке учебных помещений и других объектов к нормальному их функционированию.

11.11. Экзамены проводятся, как правило, в период экзаменационных сессий. Допускается сдача экзаменов и вне сроков экзаменационных сессий.

На проведение экзаменов и оплату труда преподавателей-экзаменаторов предусматривается время согласно положению.

11.12. Учебная, технологическая и производственная практики студентов по специальности «Лесное и лесопарковое хозяйство» проводятся, как правило, на базе учебного лесничества колледжа.

Учебная, технологическая и производственная практики студентов по другим специальностям проводятся на базе предприятий, заключивших договор с колледжем.

11.13. Перевод студентов из другого учебного заведения и восстановление студентов производится при представлении академической справки с указанием объема часов, изучаемых дисциплин и результатов промежуточной аттестации.

12. Права и обязанности студентов и слушателей колледжа.

12.1. К обучающимся в ГБОУ СПО «Пензенский лесной колледж» относятся студенты и слушатели.

12.2. Студенты колледжа **имеют право:**

- на получение образования в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом и приобретение компетенций, соответствующих современному уровню освоения профессиональной подготовки специалистов;

- на обучение в рамках Федеральных государственных образовательных стандартов по индивидуальным учебным планам;

- на ускоренный курс обучения;

- на получение дополнительных, в том числе платных, образовательных услуг;

- на участие в обсуждении и решении важнейших вопросов деятельности учебного заведения, в том числе через общественные организации и органы управления колледжа;

- на бесплатное пользование помещением и оборудованием учебных кабинетов, лабораторий и мастерских;

- на участие в творческой и производственной деятельности колледжа.

12.3. За успехи в освоении образовательных программ и активное участие в экспериментально-конструкторской работе для студентов устанавливаются различные формы морального и материального поощрения.

12.4. Студенты очной формы, обучающиеся за счет средств бюджета, получают в установленном законодательством порядке академическую и социальную стипендию.

12.5. По решению стипендиальной комиссии, обучающиеся на "4" и "5" и только на "5", могут получать академическую повышенную стипендию, размеры которой утверждаются на заседании стипендиальной комиссии при согласовании с администрацией колледжа.

12.6. Студенты очной и заочной формы обучения в установленном порядке обеспечиваются местами в общежитиях.

12.7. Студенты очной формы обучения имеют право в свободное от учебы время работать на предприятиях, в учреждениях и организациях любых организационно-правовых форм.

12.8. Студенты **обязаны:**

- выполнять требования Устава колледжа и соблюдать правила внутреннего распорядка;
- выполнять требования образовательной программы колледжа по срокам и объемам согласно учебным планам и стандарту;
- бережно относиться к имуществу колледжа, участвовать в работе по самообслуживанию;
- принимать участие в работе предметных кружков и спортивных секций, в общеколледжных и групповых мероприятиях в соответствии с утвержденным планом работы колледжа;
- при завершении обучения или в случае отчисления из колледжа студент обязан подписать обходной лист, документы ему выдаются лично под роспись.

12.9. За невыполнение учебных планов, грубое нарушение Устава колледжа, обязанностей и правил внутреннего распорядка к студентам могут быть применены меры дисциплинарного воздействия: замечание, выговор, исключение из учебного заведения.

Порядок отчисления и восстановления, а также перевода определяется Уставом колледжа.

13. Управление колледжем

13.1. Управление колледжем осуществляется в соответствии с законодательством РФ и Уставом колледжа.

Колледж самостоятелен в подборе и расстановке кадров, осуществлении образовательной, финансово-хозяйственной и иной деятельности, в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также иными нормативными актами, законом РФ «Об образовании» и настоящим Уставом.

13.2. Непосредственное управление деятельностью колледжа осуществляет директор, назначенный Учредителем – Министерством образования Пензенской области.

13.3. Общее руководство учебной деятельностью колледжа осуществляет Совет колледжа, педагогический совет и другие структурные подразделения.

14. Финансово-хозяйственная деятельность колледжа

14.1. Для обеспечения целевой уставной деятельности за ГБОУ СПО «Пензенский лесной колледж» закреплена соответствующая учебно-материальная база.

14.2. Источником финансирования деятельности колледжа являются средства бюджета Пензенской области, выделяемые на обеспечение образовательной деятельности в соответствии с контрольными цифрами приема студентов на обучение и иные поступления от внебюджетных средств, в том числе и от дополнительных образовательных услуг.

14.3. Колледж самостоятельно определяет порядок использования своих внебюджетных средств в соответствии с Уставом.

14.4. Колледж, в установленном законодательством Российской Федерации порядке, может осуществлять предпринимательскую деятельность, соответствующую его целям и предмету деятельности.

15. Учет и отчетность в колледже

15.1. Колледж ведет бюджетный учет и представляет бухгалтерскую, финансовую, статистическую отчетность в порядке, установленном Министерством финансов Российской Федерации, иные виды государственной отчетности, а также ведет налоговый учет и представляет в налоговые органы по месту регистрации все необходимые отчеты и документы.

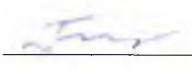
15.2. Контроль за исполнением законодательства Российской Федерации в области бюджетной и финансовой дисциплины в колледже осуществляют уполномоченные органы государственной власти.

Утверждено

на заседании Совета колледжа

03 сентября Протокол № 1

Согласовано:

Председатель профкома  Бирюкова Т. Л.

Положение
о рабочей комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам
государственного бюджетного образовательного учреждения среднего
профессионального образования Пензенской области «Пензенский лесной колледж»
(ГБОУ СПО «ПЛК»)

1. Общие положения.

1.1. Рабочая комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам ГБОУ СПО «ПЛК» (далее – Комиссия) создается для оценки эффективности деятельности работников Колледжа с целью подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников за месяц, квартал, полугодие и обоснования данного расчета.

1.2. Комиссия создается на основании приказа директора Колледжа и является постоянно действующим органом.

1.3. В своей деятельности Комиссия руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Пензенской области, приказами Министерства образования Пензенской области, Положением о системе оплаты труда работников ГБОУ СПО «ПЛК», Положением о стимулирующих выплатах работникам ГБОУ СПО «ПЛК», а также Уставом Колледжа и настоящим Положением.

2. Организация деятельности

2.1. В состав Комиссии входят ее председатель и члены Комиссии. Председателем рабочей комиссии является директор Колледжа.

2.2. Оценку деятельности работников ГБОУ СПО «ПЛК» Комиссия осуществляет ежегодно два раза в год в период с 1 по 15 января и с 1 по 15 сентября текущего года. По мере необходимости Комиссия вправе заседать ежемесячно, ежеквартально либо в иные необходимые сроки.

2.3. Перед началом заседания Комиссии директор Колледжа представляет на рассмотрение информацию о результатах деятельности работников Колледжа за определенный период.

2.4. Мониторинг осуществляется Комиссией на основании критериев и показателей оценки эффективности деятельности работников Колледжа, утвержденных Положением о системе оплаты труда работников ГБОУ СПО «ПЛК», Положением о стимулирующих выплатах работникам ГБОУ СПО «ПЛК» либо соответствующим локальным актом учреждения.

2.5. Размер стимулирующих выплат работникам колледжа устанавливается в пределах фонда стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда на определенный период, являющегося частью фонда оплаты труда ГБОУ СПО «ПЛК».

2.6. Руководит заседанием Комиссии председатель, который организывает ее деятельность, определяет перечень вопросов, рассматриваемых рабочей комиссией. Протокол заседания ведет секретарь Комиссии.

2.7. Заседание рабочей комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии.

2.8. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. В случае равенства голосов право решающего голоса имеет председатель Комиссии.

3. Заключительные положения

3.1. Произведенный рабочей комиссией расчет размера стимулирующих выплат работникам Колледжа оформляется протоколом, который подписывается председателем, секретарем и членами комиссии.

3.2. Протокол направляется в Совет Колледжа в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

Директор колледжа



Н.А.Цуканов

«Утверждено»

Протоколом Совета колледжа

№2 от 05 сентября 2013 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам
государственного бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования Пензенской области
«Пензенский лесной колледж»
(ГБОУ СПО «ПЛК»)

1. Общие положения

1.1. Положение принято в целях установления порядка и условий осуществления стимулирующих выплат работникам ГБОУ СПО «ПЛК» (далее – работники).

1.2. Система стимулирующих выплат работникам разработана в соответствии с законодательством о труде и об образовании и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Пензенской области.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам осуществляется за счет фонда стимулирования труда, являющегося частью фонда оплаты труда учреждения (далее – ФОТ), на основании Положения об оплате труда работников ГБОУ СПО «ПЛК».

1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В ГБОУ СПО «ПЛК» применяются следующие виды стимулирующих выплат:

2.1.1. Доплаты и надбавки.

2.1.2. Премии.

2.2. Доплаты и надбавки устанавливаются за интенсивность, высокую результативность работы, успешное выполнение особо важных и сложных работ, высокое качество работы, напряженность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.3. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда образовательного учреждения. Применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников.

3. Порядок осуществления стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются работником по критериям, устанавливаемым колледжем самостоятельно.

3.2. Основания для начисления стимулирующих выплат, показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников указаны в приложении к настоящему Положению.

3.3. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются

руководителем образовательного учреждения по согласованию с Советом колледжа. Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим регламентом.

3.4. Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников колледжа и обоснования данного расчета на основании приказа директора создается рабочая комиссия. Председателем рабочей комиссии является директор. Заседание рабочей комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

3.5. Произведенный рабочей комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол согласовывается с председателем профсоюзной организации. Протокол направляется в Совет колледжа в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

3.6. По результатам представленного расчета Совет колледжа на своем заседании принимает решение. Если по представленному расчету не имеется возражений, замечаний, предложений, то он принимает решение согласовать представленный расчет. Если орган самоуправления не согласен с представленным расчетом, то он формирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последних с обязательным обоснованием директору.

3.7. На основании протокола рабочей комиссии директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам по результатам их профессиональной деятельности за определенный период времени.

4. Порядок установления доплат и надбавок

4.1. Доплаты и надбавки являются дополнительной денежной выплатой к базовому окладу.

4.2. Доплаты и надбавки не носят обязательный характер, устанавливаются приказом директора в определенном процентном соотношении к базовому окладу либо в абсолютных величинах на определенный срок.

4.3. Конкретный размер доплаты и надбавки работника фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты и надбавки.

4.4. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом руководителя за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение нормативных и локальных актов до истечения срока действия приказа об их установлении.

4.5. Основанием для полного лишения или частичного снятия выплат стимулирующего характера могут быть следующие случаи:

4.5.1. невыполнение должностных обязанностей;

4.5.2. нарушение правил внутреннего распорядка;

4.5.3. отказ работника от выполнения определенной работы или перераспределения должностей;

4.5.4. иные нарушения.

4.6. Решение о снижении или лишении выплат стимулирующего характера принимается директором.

5. Премирование

5.1. Приказом директора могут выплачиваться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

5.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников осуществляется приказом директора. Размер премии определяется в

индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

5.3. Премии выплачиваются по основаниям, указанным в приложении к Положению. Кроме того, премия может выплачиваться по следующим основаниям:

5.3.1. за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

- проявление самостоятельности и ответственного отношения при выполнении задания;

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

5.3.2. премия к профессиональному празднику.

5.3.3. премия по итогам работы за определенный период времени.

5.4. Размер премии указывается в приказе директора.

5.5. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

5.6. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

5.7. Премии по итогам работы за определенный период времени не выплачиваются лицам, получившим дисциплинарное взыскание за указанный период.

5.8. Премирование осуществляется за счет фонда оплаты труда.

5.9. Премии могут выплачиваться за счет средств от приносящей доход деятельности.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной организации



Т.Л.Бирюкова

« 05 » сентября 2013 г.

СОГЛАСОВАНО:

Директор ГБОУ СПО «ПЛК»



Н.А.Цуканов

« 05 » сентября 2013 г.

Основания для начисления стимулирующих выплат

1. Выполнение важных и особо важных работ:
 - качественное и результативное выполнение заданий руководства колледжа, выходящих за пределы должностных обязанностей;
 - качественное, оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства колледжа, срочных и непредвиденных работ;
 - качественное, оперативное и результативное выполнение заданий Министерства образования Пензенской области;
 - выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
 - проявление творческой инициативы и самостоятельности при решении производственных задач.
2. Расширение сферы деятельности или увеличение объема выполняемых работ.
3. Высокая результативность и качество работы.
4. Высокие результаты организационно-методической работы с работниками структурных подразделений колледжа: участие и призовые места в конкурсах, конференциях, фестивалях, олимпиадах, соревнованиях, получение наград, дипломов и др.
5. Разработка новых учебных программ; подготовка, написание и издание книг (монографий), учебников, учебных и научно-методических пособий, рекомендаций и др. для региональной системы образования.
6. Внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс; реализация инновационных программ повышения квалификации и переподготовки работников системы образования; осуществление экспериментальной деятельности.
7. Достижения в реализации платных образовательных услуг и иных видов приносящей доход деятельности.
8. Сложность, напряженность и высокая интенсивность труда.
9. Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа.
10. Успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности колледжа.
11. Участие в выполнении контрольных цифр приёма.
12. Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов и др.)
13. Рост количества научных и учебно-методических публикаций, монографий.
14. Научная и научно-техническая деятельность и её результативность; использование инновационных методов в учебном и воспитательном процессе колледжа.
15. Разработка документов, определяющих стратегические направления развития колледжа, региональной системы образования (концепций, программ, стратегий и др.).
16. Высокое качество научно-методического сопровождения образовательного процесса, работы с педагогическими и руководящими работниками, обучающимися, студентами по подготовке к конкурсам, олимпиадам, конференциям, выставкам и др.
17. Организация работы по обеспечению сохранности оборудования, выполнению работ, связанных с организацией и проведением ремонта, экономное расходование бюджетных и внебюджетных средств.
18. Позитивная динамика результатов деятельности.

19. Стабильные результаты по сохранности контингента.
20. Создание учебно-методических комплексов, учебно-программной документации, учебных пособий, электронных учебников, имеющих положительные рецензии.
21. Подготовка призеров международных, всероссийских, межрегиональных и региональных конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований и др.
22. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа.
23. Активное участие в организации и проведении культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятий колледжа.
24. Участие в региональных, межрегиональных, федеральных и международных конференциях, симпозиумах, форумах, конкурсах, выставках и др.
25. Защита диссертации на получение ученой степени кандидата наук или доктора наук.
26. В связи с юбилейными датами (55-летие для женщин и 60-летие для мужчин).
27. Присуждение работнику почетных званий, получение высоких государственных и общественных наград («Заслуженный учитель», «Заслуженный работник» (по отраслям), «Почетный работник образования РФ» и др.).
28. В связи с государственными и профессиональными праздниками: День учителя, Международный женский день, День защитника Отечества, День работников лесного хозяйства и др.
29. Участие в развитии иной деятельности приносящей доход, в том числе выполнение плана за квартал, полугодие, год.
30. Выполнение внеплановой учебно-методической и учебно-организационной работы, воспитательной работы.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной организации

Т.Л.Бирюкова
« 05 » сентября 2013 г.



СОГЛАСОВАНО:
Директор ГБОУ СПО «ПЛК»

Н.А.Цуканов
« 05 » сентября 2013 г.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

**Государственное бюджетное образовательное учреждение
среднего профессионального образования Пензенской области
«Пензенский лесной колледж»
(ГБОУ СПО «ПЛК»)**

П Р И К А З

13 сентября 2013г.

№ 80а

О рабочей комиссии по распределению стимулирующих выплат

С целью определения размеров стимулирующих выплат работникам ГБОУ СПО «ПЛК», руководствуясь постановлением Правительства Пензенской области от 30 октября 2008 года № 736-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Пензенской области», Уставом Колледжа,

п р и к а з ы в а ю:

1. Создать рабочую комиссию по распределению стимулирующих выплат работникам ГБОУ СПО «ПЛК».
2. Утвердить Положение о рабочей комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам ГБОУ СПО «ПЛК» согласно приложению 1.
3. Утвердить состав рабочей комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам ГБОУ СПО «ПЛК» согласно приложению 2.

Директор колледжа



Н.А.Цуканов

Состав
рабочей комиссии по распределению стимулирующих выплат
работникам ГБОУ СПО «ПЛК»

Цуканов Н.А. – председатель комиссии.
Рыбаченко ОВ – секретарь комиссии.

Члены комиссии:

Марчук Н.П.
Конькова С.А.
Нагорнова О.В.
Бителева Т.С.
Малофеева Л.И.
Бирюкова Т.Л.
Салдаев Н.В.
Имангулова Р.Х

Директор колледжа



Н.А.Цуканов

П Е Р Е Ч Е Н Ь
критериев и показателей педагогические работники

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя (балл)
1	2	3	4
преподаватель, преподаватель-организатор ОБЖ	Доступность качественного образования и воспитания	Успеваемость 100%	2,0
		Качество знаний по спецдисциплинам по итогам полугодия	
		60-70 %	1,0
		71-80 %	1,5
		более 80%	2,0
		Качество знаний по общеобразовательным предметам по итогам полугодия	
		Подготовка квалиф.рабочих	Подготовка специал. среднего звена
		10-20%	20-30%
		21-30%	31-40%
		свыше 30%	свыше 40%
			1,0
			1,5
			2,0
		Доля выпускников, получивших диплом с отличием	
		Подготовка квалиф.рабочих	Подготовка специал. среднего звена
		10-20%	10-20%
		21-30%	21-30%
		свыше 30%	свыше 30%
			1,0
			1,5
			2,0
		Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, конференциях, чтениях, соревнованиях:	
		- общеколледжный уровень:	
		1 место	1
		2 место	0,75
		3 место	0,5
		участие	0,15
		- муниципальный уровень:	
		1 место	2
		2 место	1,75
		3 место	1,5
		участие	0,2
		- региональный уровень:	
		1 место	2,75
		2 место	2,5
		3 место	2,25
		участие	0,25
		- всероссийский уровень:	
		1 место	3,5
		2 место	3,25
		3 место	3
		участие	0,3
		- международный уровень:	
		1 место	4,25
		2 место	4
		3 место	3,75
		участие	0,5
		Наличие обучающихся, студентов, с которыми преподаватель занимается дополнительно по подготовке к конкурсам, олимпиадам и др. от общего количества обучающихся в группе	2,5
		Обучение предпринимательству	0,5
		Участие в массовых мероприятиях муниципального уровня	1,0
		Участие в массовых мероприятиях регионального уровня	1,5

		Отсутствие травм, полученных учащимися, студентами на урочных и внеурочных занятиях	1,0
		Организация физкультурных пауз на своих уроках	0,5
		Отсутствие жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей других участников образовательного процесса на работу преподавателя	1,5
		Использование новых информационных технологий в учебном процессе	2,0
		Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим месяцем	1,5
		Организация воспитательной работы с группой (количество мероприятий, проведенных в течение месяца)	
		2 мероприятия	0,5
		3 мероприятия	1,0
		Более 3	1,5
		Доля обучающихся, являющихся волонтерами, в том числе членами ОМОД	
		Свыше 50%	0,75
		31%-50%	0,5
		10%-30%	0,2
		Сохранение контингента обучающихся, студентов по итогам полугодия (семестра) - на уровне прошлого периода	
		- выше в сравнении с предыдущим периодом	1,0
			2,0
		Применение в работе здоровьесберегающих технологий	1,0
		Организация работы по вопросу оказания содействия семьям по предупреждению и распространению заболеваний, по пропаганде здорового образа жизни	1,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	40,25
преподаватель	Методическая и инновационная деятельность	Участие в реализации программы развития ОУ по конкретному направлению, закрепленное приказом по учреждению	1,5
		Участие в реализации в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1,5
		Создание методических разработок	0,5
		Создание или использование учебно-методических материалов, позволяющих обучающимся выбирать уровень освоения учебной программы	1,5
		Использование ИКТ:	
		- для моделирования занятия	0,5
		- для контроля и учета базовых знаний обучающихся, студентов	1,0
		- для индивидуальных траекторий обучения учащихся, студентов	1,5
		Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	
		- внутри учреждения	1,25
		- муниципального уровня	2,0
		-регионального уровня	2,5
		Подготовка и проведение открытых уроков (мастер - классы):	
		- внутри учреждения	1,25
		- муниципального уровня	2,0
		-регионального уровня	2,5
		Участие в конкурсе профессионального мастерства:	

		- внутри учреждения: 1 место 2 место 3 место участие	1,25 1 0,75 0,15
		- муниципальный уровень: 1 место 2 место 3 место участие	2 1,75 1,5 0,2
		- региональный уровень: 1 место 2 место 3 место участие	2,75 2,5 2,25 0,25
		- всероссийский уровень: 1 место 2 место 3 место участие	3,5 3,25 3 0,3
		Повышение профессионального уровня через участие в семинарах, курсах и т.д.	3,0
		Качественное ведение документации	1,0
		Качественное руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями по итогам полугодия (семестра), года	3,0
		Проведение работы по обучению других работников учреждения использованию информационных технологий в образовательном процессе	2,0
		Создание электронных учебников Пополнение УМК	3,5 1,0
		Профориентационная работа - выполнение заданий по профориентационной работе	3,0
		Руководство научно-студенческими и предметными кружками	0,5
		Наличие публикаций Заметка в газете	1,0 0,5
		Разработка и корректировка рабочих программ: - для новых специальностей - написание учебных пособий - разработка семинаров, практикумов, коллоквиумов - разработка материалов текущего, промежуточного, итогового контроля за уровнем усвоения программы профессиональной подготовки (по ФГОС) - развивающих (коррекционных) программ	2,0 2,0 2,0 1,0 2,0
		Участие в опытно-экспериментальной работе в соответствии с уровнем эксперимента: - опытная работа - опытно-экспериментальная деятельность - экспериментально-поисковая деятельность - экспериментально-исследовательская деятельность	0,5 1,0 2,0 3,0
		Максимально возможное количество по критерию 2	63,0
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям преподавателя	103,25

Педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания, педагог- организатор	Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся; организация активного отдыха обучающихся в режиме учебного и внеучебного времени	Доля обучающихся, студентов, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом:	
		-на то же уровне	1,0
		-выше	1,5
		Сохранение количества обучающихся, студентов, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	1,0
		Участие обучающихся (студентов) в конкурсах, олимпиадах, конференциях, чтениях:	
		- общеколледжный уровень:	
		1 место	1,25
		2 место	1
		3 место	0,75
		участие	0,15
		- муниципальный уровень:	
		1 место	2
		2 место	1,75
		3 место	1,5
		участие	0,2
		- региональный уровень:	
		1 место	2,75
		2 место	2,5
		3 место	2,25
		участие	0,25
		- всероссийский уровень:	
		1 место	3,5
		2 место	3,25
		3 место	3
		участие	0,3
		- международный уровень:	
		1 место	4,25
		2 место	4
		3 место	3,75
		участие	0,5
		Доля обучающихся, студентов, охваченных спортивными секциями в общем количестве обучающихся, студентов в сравнении с прошлым годом:	
		-на том же уровне	1,0
		-выше	1,5
		Наличие в учреждении молодежных организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся, студентов	1,0
		Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками:	
		-всероссийские	1,5
		-региональные	1,0
		-муниципальные	0,5
		Охват обучающихся каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом:	
		-на том же уровне	0,5
		-выше	1,0
		Число обучающихся, студентов, участвующих в работе органов студенческого самоуправления, в сравнении с предыдущим периодом:	
		-на том же уровне	0,5
		-выше	1,0
		Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся, студентов:	
		- всероссийские	1,5
		-региональные	1,0
		-муниципальные	0,5

		Реализация программ, проектов, экспериментов по организации физкультурно-оздоровительной работы с обучающимися	2,0
		Участие в массовых мероприятиях муниципального уровня	1,0
		Участие в массовых мероприятиях регионального уровня	1,5
		Охват обучающихся, студентов оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом	1,0
		-на том же уровне	1,5
		-выше	2,0
		Отсутствие травм на физкультурных занятиях	2,0
		Доля обучающихся, являющихся волонтерами, в том числе членами ОМОД	0,75
		Свыше 50%	0,5
30%-50%	0,2		
10%-50%			
		Обеспечение профилактики правонарушений и преступлений среди обучающихся	1
		-стабильное снижение уровня правонарушений среди обучающихся и студентов;	0,5
		- отсутствие правонарушений среди обучающихся и студентов	
Максимально возможное количество баллов по критерию 1			36,5
	Методическая и инновационная деятельность	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	1,0
		Создание методических разработок	1,5
		Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских проектов и программ по конкретному направлению	1,0
		Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	2,0
		-всероссийского уровня	1,5
		-регионального уровня	1,0
		-муниципального уровня	0,5
- внутри учреждения	2,0		
Разработанные методические рекомендации, принятые на реализацию соответствующим органом образования	2,0		
Содержание спортивных сооружений (спортивные залы, стадионы, площадки) в соответствии с нормативными требованиями	2,0		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2			12,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			49,0
Педагог-психолог,	Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся, коррекция отклонений в развитии обучающихся	Снижение доли обучающихся, студентов с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом:	
		-на том же уровне	0,5
		-ниже	1,0
		Положительная динамика среднего балла обучающихся, студентов с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом:	
		-на том же уровне	0,5
		-выше	1,0
		Снижение количества обучающихся, студентов, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия, в сравнении с предыдущим периодом	1,0

		Повышение внеучебных достижений обучающихся, студентов с проблемами в сравнении с прошлым периодом	1,5		
		Снижение доли обучающихся, студентов, охваченных различными видами контроля (академическая задолженности, неадекватное поведение и др.)	1,0		
		Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	1,5		
		Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	1,5		
		Число обследованных обучающихся с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0		
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0,5		
		Повышение в сравнении с прошлым периодом доли обучающихся, достигших определенного уровня психической активности, работоспособности, поведенческих навыков и т. д. в соответствии с таблицами достижений	2,0		
		Количество случаев оказания помощи в течение года обучающимся в оформлении пенсий, сберегательных вкладов и др., а также попавшим в экстремальные ситуации в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,5		
		Доля обучающихся, являющихся волонтерами, в том числе членами ОМОД Свыше 50% 30%-50% 10%-50%	0,75 0,5 0,2		
		Обеспечение профилактики правонарушений и преступлений среди обучающихся -стабильное снижение уровня правонарушений среди обучающихся и студентов; - отсутствие правонарушений среди обучающихся и студентов	1 0,5		
		Участие в массовых мероприятиях муниципального уровня	1,0		
		Участие в массовых мероприятиях регионального уровня	1,5		
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1			17,75
			Методическая и инновационная деятельность	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	1,0
Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	2,0				
Участие в научно-практических конференциях (чтениях) - общеколледжный уровень: 1 место 2 место 3 место участие - муниципальный уровень: 1 место 2 место	 1,25 1 0,75 0,15 2 1,75				

		3 место участие	1,5	
		- региональный уровень:	0,2	
		1 место	2,75	
		2 место	2,5	
		3 место	2,25	
		участие	0,25	
		- всероссийский уровень:		
		1 место	3,5	
		2 место	3,25	
		3 место	3	
		участие	0,3	
		- международный уровень:		
		1 место	4,25	
		2 место	4	
		3 место	3,75	
участие	0,5			
Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе		2,0		
Подготовка участников профессиональных конкурсов различного уровня:				
-третье место		1,0		
-второе место		1,5		
-первое место		2,0		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2			23,25	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			41,0	
Мастер производственного обучения	Профориентационная работа с обучающимися	Доля обучающихся, студентов, получающих профессиональную подготовку, в сравнении с прошлым периодом:		
		- на том же уровне	1,0	
		- выше	1,5	
		Доля выпускников, получивших повышенные разряды по профессиям		
		Подготовка квалиф.рабочих	Подготовка специал. среднего звена	1,0
		10-20%	10-20%	1,5
		21-30%	21-30%	2,0
		свыше 30%	свыше 30%	
		Участие обучающихся (студентов) в конкурсах, олимпиадах, конференциях, чтениях:		
		- уровень структурного подразделения:		
		1 место	0,75	
		2 место	0,5	
		3 место	0,25	
		участие	0,1	
		- общеколледжный уровень:		
1 место	1,25			
2 место	1			
3 место	0,75			
участие	0,15			
- муниципальный уровень:				
1 место	2			
2 место	1,75			
3 место	1,5			
участие	0,2			
- региональный уровень:				
1 место	2,75			
2 место	2,5			
3 место	2,25			
участие	0,25			

		- всероссийский уровень: 1 место 2 место 3 место участие	3,5 3,25 3 0,3
		- международный уровень: 1 место 2 место 3 место участие	4,25 4 3,75 0,5
		Обучение предпринимательству	0,5
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1,5
		Создание и использование учебно-методических материалов, позволяющих обучающимся повысить уровень освоения учебной программы	3,0
		Поведение мастер-классов, открытых уроков регионального уровня	1,5
		Отсутствие замечаний по технике безопасности со стороны проверяющих	1,5
		Отсутствие травм на занятиях по учебной практике (производственному обучению) и производственной практике	1,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	27,5
	Доступность качественного образования и воспитания	Подготовка обучающихся к конкурсам, олимпиадам и др.	0,5
		Организация общественно-полезного производительного труда	2,0
		Использование новых информационных технологий в учебном процессе	2,0
		Обеспечение и контроль посещаемости обучающихся, студентов на занятия (отсутствие отрицательной динамики)	1,5
		Доля обучающихся, являющихся волонтерами, в том числе членами ОМОД	
		Свыше 50%	0,75
		31%-50%	0,5
		10%-30%	0,2
		Сохранность контингента по итогам полугодия, года	3,0
		Участие в обследовании жилищно-бытовых условий	1,0
		Индивидуальная работа с родителями	1,0
		Работа с правоохранительными органами: участие в заседаниях КДН, работа с инспекторами ПДН, в судебных заседаниях	2,0
		Подготовка, проведение, участие в культурно-массовых мероприятиях	2,0
		Работа с обучающимися в рамках взаимодействия с Военкоматом	1,0
		Участие в массовых мероприятиях муниципального уровня	1,0
		Участие в массовых мероприятиях регионального уровня	1,5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	19,25
	Методическая и инновационная деятельность	Наличие методических разработок, создание или использование учебно-методических материалов, позволяющих обучающимся выбирать уровень освоения учебной программы	1,0
		Использование ИКТ: - карточки-задания для моделирования урока	0,5
		- для контроля и учета базовых знаний обучающихся	1,0

		- для индивидуальных траекторий обучающихся	1,5
		Участие в научно-практических конференциях (чтениях)	
		- общеколледжный уровень:	
		1 место	1,25
		2 место	1
		3 место	0,75
		участие	0,15
		- муниципальный уровень:	
		1 место	2
		2 место	1,75
		3 место	1,5
		участие	0,2
		- региональный уровень:	
		1 место	2,75
		2 место	2,5
		3 место	2,25
		участие	0,25
		- всероссийский уровень:	
		1 место	3,5
		2 место	3,25
		3 место	3
		участие	0,3
		- международный уровень:	
		1 место	4,25
		2 место	4
		3 место	3,75
		участие	0,5
		Участие в профессиональном конкурсе муниципального, регионального или всероссийского уровня:	
		- общеколледжный уровень:	
		1 место	1,25
		2 место	1
		3 место	0,75
		участие	0,15
		- муниципальный уровень:	
		1 место	2
		2 место	1,75
		3 место	1,5
		участие	0,2
		- региональный уровень:	
		1 место	2,75
		2 место	2,5
		3 место	2,25
		участие	0,25
		- всероссийский уровень:	
		1 место	3,5
		2 место	3,25
		3 место	3
		участие	0,3
Максимально возможное количество баллов по критерию 3			27,25
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			74,0

Методист

Т.С.Бителева