



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2023-2026 ГОДЫ

От работодателя:

Директор учреждения



В. Юдина
(ФИО)

«16» мая 2023 г.

От работников:

Председатель Профсоюзной
организации



Л.Р. Пожидаева
(ФИО)

«16» мая 2023 г.



СОДЕРЖАНИЕ

I	Общие положения	3
II	Трудовой договор	5
III	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	7
IV	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	9
V	Рабочее время и время отдыха	11
VI	Оплата и нормирование труда	17
VII	Гарантии и компенсации	20
VIII	Охрана труда	20
IX	Материальная помощь работникам	22
X	Гарантии профсоюзной деятельности	23
XI	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	28
Приложение №1	Положение об оплате труда	29
Приложение №2	Положение об учёте имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория	169
Приложение №3	Перечень должностей с ненормированным рабочим днём	172
Приложение №4	Соглашение по охране труда работодателя и уполномоченного представителя работников КГБПОУ «Красноярский технологический техникум пищевой промышленности» председателя профсоюзной организации на 2023 год	173
Приложение №5	Правила внутреннего трудового распорядка	177

Красноярск 2023



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Красноярский технологический техникум пищевой промышленности» (далее - учреждение) социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники в лице председателя профсоюзной организации, и работодатель в лице его представителя - директора учреждения (далее - работодатель).

1.4. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплата труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с работодателем.

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

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

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

1.8. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ и положениями прежнего коллективного договора.

1.9. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.11. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Основными формами участия работников в управлении учреждением являются:

- учет мнения представительного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития учреждения;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 53 ТК РФ).

1.15. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других локальных нормативных актов, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.16. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте настоящего коллективного договора.

1.17. Стороны подтверждают обязательность соблюдения условий настоящего коллективного договора.



1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 14.03.2023 и действует в течение трех лет.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ, другими нормативными правовыми актами РФ, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.3. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени.

2.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.7. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти (ст. 333 ТК РФ).

Преподавателям, норма часов преподавательской работы, за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка предлагается, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем по согласованию с представительным органом.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.



2.8. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания дисциплин в учебных группах.

2.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества учебных классов.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества учебных классов.

2.10. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ).

Согласно ст. 60.1 ТК РФ совместительство бывает:

- внутреннее (один работодатель по месту основной работы и по совместительству);
- внешнее (у других работодателей, кроме основного места работы).

Совместительство оформляется заключением трудового договора с обязательным указанием на то, что данная работа является совместительством.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, работникам иных предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (ст. 333 ТК РФ);
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.



2.13. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа учебных групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять.

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.14. Оформление изменений условий трудового договора осуществляется путем заключения дополнительных соглашений к нему, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

2.17. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направление работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).



3.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяет работодатель с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Работодатель направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.4. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (ст. 196 ТК РФ).

3.5. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ).

3.6. С работником, направляемым на получение дополнительного профессионального образования и повышение квалификации, за счет денежных средств работодателя, вправе заключать ученический договор, предусматривающий обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре (ст. 199 ТК РФ).



3.7. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173 - 176 ТК РФ, работникам, поступающим на обучение, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук.

3.8. Работодатель участвует в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и по ее результатам устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимает меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу) (ч.3 ст. 81 ТК РФ).

3.9. Работодатель производит оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении №2, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время (без отмены занятий) не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка (кроме работников с почасовой оплатой труда).

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 ТК РФ); родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О военной обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном участии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- работники, награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 ТК РФ).

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

4.5.5. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, сокращения количества учебных групп.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным графиком учебного процесса, графиками работы (графиками сменности), в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.2. Для заместителей директора, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.3. Для воспитателей, дежурных по общежитию и гардеробщиков по графику, график работы утверждается руководителем, и доводится до сведения работников, не позднее, чем за месяц до начала его действия.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом:

а) режима деятельности учреждения;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ №1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством РФ иным работникам по занимаемым должностям;

в) объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

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

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



5.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения педагогической работы, связанной с (учебной) преподавательской работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть педагогической работы).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными годовыми планами педагогических работников.

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 93 ТК РФ).

5.6. При составлении расписаний занятий учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемел), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу (пункт 3.1.приказа № 536).

5.7. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ рекомендуется предусматривать для педагогических работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (пункт 2.4.приказа № 536).

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;



2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа (ст. 113 ТК РФ).

5.9. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ).

5.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу директора учреждения (ст. 113 ТК РФ).

5.11. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом



инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

5.12. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ (пункт 4.1. приказа № 536).

5.13. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 приказа № 536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время) (пункт 4.2. приказа № 536).

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством РФ порядке.

5.14. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы (пункт 4.3. приказа № 536).

5.15. Преподавателям, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий (пункт 4.4. приказа № 536).

5.16. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей, которые утверждаются приказом директора учреждения.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две



недели до его начала.

5.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 №466), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.19. Предоставление ежегодного дополнительного отпуска продолжительностью 8 календарных дней осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям».

5.20. Продление, перенос, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

5.21. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ), при наличии денежных средств в фонде оплаты труда.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

5.22. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

5.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

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

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

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



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

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

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

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;

- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;

- в случае регистрации брака работника - 5 календарных дней;

- на похороны близких родственников - 5 календарных дней;

- лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ - до 14 календарных дней;

- председателю профсоюзной организации - 2 календарных дня и членам профкома 1 календарный день.

5.25. Педагогические работники, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

5.26. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

5.27. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (ст. 100 ТК РФ).

5.28. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен).

5.29. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 15 минут до начала занятий.



VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также локальными нормативными актами учреждения, в частности Положением об оплате труда (Приложение № 1).

6.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме путём перечисления на расчетные счета, указанные работником.

Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 8 числа следующего месяца и 23 числа текущего месяца (ст. 136 ТК РФ).

При выплате заработной платы расчетный листок направляется на личную электронную почту работника;

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 136 ТК РФ) (приложение №7).

6.3. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда учреждения, по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

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

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

6.7. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы (ст. 154 ТК РФ).

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

6.8.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере не менее двух третей от среднемесячной заработной платы.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.



6.11. Время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

6.12. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.13. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ (ст. 137 ТК РФ).

6.14. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом (ст. 137 ТК РФ).

6.15. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. (ст.138 ТК РФ).

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца,



и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов (ст. 138 ТК РФ).

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает работников бесплатным использованием библиотечными фондами, посещением тренажерного зала.

7.2. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.3. В соответствии с Федеральным законом РФ от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Отделение Фонда пенсионного и социального страхования РФ по Красноярскому краю в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Отделение Фонда пенсионного и социального страхования РФ по Красноярскому краю достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в Отделении Фонда пенсионного и социального страхования РФ по Красноярскому краю уведомления о регистрации в системе государственного пенсионного страхования и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

7.4. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам в размерах, установленных постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 №749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» и локальными нормативными актами учреждения.

7.5. В случае необходимости при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям по согласованию с представительным органом работодатель по соглашению сторон предоставляет работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

VIII. ОХРАНА ТРУДА

8.1. В целях улучшения условий и охраны труда, снижения уровней профессиональных рисков Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;



ОПД-А-3.1.2/1 -2023

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, наблюдением работниками требований охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (ежегодно) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, согласно перечню должностей, утвержденных приказом директора;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от



воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно статье 225 Трудового Кодекса РФ Работодатель осуществляет в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг); - приказу Министерства труда и Социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 771п «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

8.3. В учреждении создана комиссия по охране труда. В состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа профсоюзной организации. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

IX. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ РАБОТНИКАМ

9.1. Единовременная материальная помощь, оказывается, по решению работодателя в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

9.2. Кроме того, работником учреждения выплачиваются:

9.2.1. Единовременная поощрительная выплата в связи с выходом на пенсию по возрасту, при условии увольнения по собственному желанию.

- при стаже работы от 15 до 20 лет размер выплаты составляет до 1-ой величины базового оклада;

- при стаже работы от 20 лет до 30 лет размер выплаты составляет до 2-х величин базового оклада;

- при стаже работы свыше 30 лет размер выплаты составляет до 3-х величин базового оклада.



Указанные выплаты производятся только при наличии экономии финансовых средств.

9.2.3. За образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за активную общественную деятельность на благо учреждения в честь юбилея 50-летия, 55-летия, 60-летия, 65-летия, 70-летия и 75-летия применяются следующие виды морального и материального поощрения:

- объявление благодарности в приказе работодателя;
- награждение почетной грамотой учреждения и другие виды поощрений по представлению Совета учреждения.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами РФ и реализуются с учетом устава учреждения и настоящего коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждении.

10.2.2. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию по вопросам условий и охраны труда, заработной платы (с письменного согласия работников).

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников учреждения, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с лицевого счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации в размере, установленном коллективным договором.



Перечисление членских профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

При реорганизации учреждения, изменении наименования профсоюзной организации ранее поданное заявление об удержании из заработной платы работника профсоюзных взносов является основанием для продолжения их удержаний и перечисления на счет профсоюзной организации.

10.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников учреждения о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. 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, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством РФ, коллективным договором.

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом при наличии подтверждающих документов.

10.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

10.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

10.4.2. За освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в учреждении.

10.5. Взаимодействие работодателя с выборным органом профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мнения;
- предварительного согласия.

10.5.1 Учет мнения выборного органа профсоюзной организации производится в следующих случаях:

Случаи учета мнения выборного органа профсоюзной организации	Норма ТК РФ
Увольнение по инициативе работодателя	
Принятие решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ	Статья 82
Увольнение членов профсоюза по п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ	Статья 82
Участие в проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ	Статья 82
Принятие мер, направленных на предотвращение массового увольнения работников при сокращении штата	Статья 180
Режимы рабочего времени	
Введение при угрозе массового увольнения режима неполного рабочего времени и отмена его ранее установленного срока при изменении условий трудовых договоров в связи с изменением организационных или технологических условий труда	Статья 74
Привлечение к сверхурочной работе без согласия работника в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ	Статья 99
Разделение рабочего дня (смены) на части на работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены)	Статья 105
Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ	Часть 5 ст. 113
Размер и порядок выплаты вознаграждения работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (за	Статья 112



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

исключением работников, получающих оклад, поскольку для них наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы)	
Время отдыха	
Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков, не предусмотренных ТК РФ	Статья 116
Принятие локальных и других актов организации	
Утверждение графика отпусков	Статья 123
Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников	Статья 212
Охрана труда	
Установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения	Статья 221
Расследование несчастного случая	Статья 229
Оплата труда	
При принятии локальных нормативных актов: - Положения об оплате труда	Статья 372

10.5.2. С предварительного согласия выборного органа профсоюзной организации осуществляется:

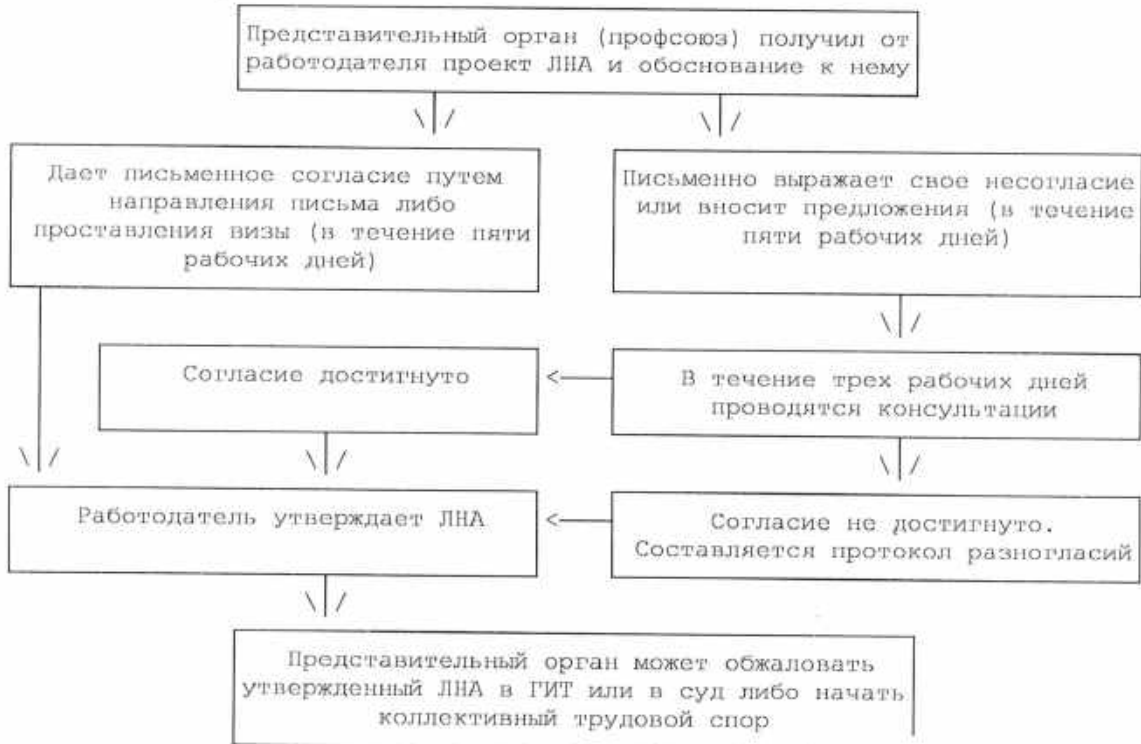
- применение дисциплинарного взыскания, перевод на другую работу или увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

10.5.3. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы (ст. 374 ТК РФ).



10.6. Порядок учета мнения выборного органа профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов осуществляется в соответствии со ст. 372 ТК РФ в следующем порядке:



В порядке, определенном ст. 372 ТК РФ, происходит и согласование принятия локальных актов с представительным органом работников.

10.7. Установленная ст. 373 ТК РФ процедура учета мнения выборного органа профсоюзной организации при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, начинается с направления работодателем в выборный орган проекта приказа об увольнении и документов-оснований.

Выборный орган рассматривает их в течение семи рабочих дней с момента получения и дает письменное мотивированное заключение. Если же заключение дано позже, работодатель не обязан его учитывать.

По итогам рассмотрения документов выборный орган может согласиться с предстоящим увольнением работника либо выразить свое несогласие. В случае несогласия с увольнением в течение трех рабочих дней проводятся консультации по данному вопросу.

Если по прошествии десяти рабочих дней со дня направления документов об увольнении в выборный орган согласие не достигнуто, работодатель имеет право принять решение без учета мнения профсоюза. В свою очередь, профсоюз имеет право обжаловать приказ об увольнении в соответствующую государственную инспекцию труда.



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

Государственная инспекция труда обязана провести проверку по данному вопросу в течение десяти дней с момента поступления жалобы и в случае выявления неправомерности приказа об увольнении выдать предписание о его отмене.

10.8. В случаях, не предусмотренных ст. ст. 372, 373 ТК РФ, учет мнения выборного органа профсоюзной организации осуществляется в следующем порядке:

в выборный орган профсоюзной организации направляется запрос мнения в простой письменной форме;

выборный орган рассматривает его в течение трех рабочих дней с момента получения и дает письменное мотивированное заключение, основанное на нормах законодательства РФ. Если же мнение в письменной форме предоставлено позже, работодатель не обязан его учитывать.

10.9. Все изменения и дополнения в настоящем Коллективном договоре производятся в порядке, установленном ст.44 ТК РФ, а также с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания и по окончании действия может быть пролонгирован на срок не более трех лет.

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

От работодателя:

Директор учреждения



О.В. Юдина
(Подпись) (ФИО)

« 12 мая » 2023

От работников:

Председатель Профсоюзной
организации



Л.Р. Пожидаева
(ФИО)

« 12 мая » 2023



ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Коллективному договору
утв. приказом директора от 14.03.2023 №12/1-од

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

СОДЕРЖАНИЕ

I	Общие положения	30
II	Порядок и условия оплаты труда работников	33
III	Выплаты компенсационного характера	34
IV	Выплаты стимулирующего характера	36
V	Единовременная материальная помощь	40
VI	Условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера	40
Приложение № 1.1.	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения	42
Приложение № 1.2.	Порядок установления повышающих коэффициентов педагогических работников	46
Приложение № 1.3.	Выплаты компенсационного характера в условиях, отклоняющихся от нормальных	48
Приложение № 1.4.	Персональные выплаты стимулирующего характера	49
Приложение № 1.5.	Размер выплат работникам по итогам работы	52
Приложение № 1.6.	Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ	55
Приложение № 1.7.	Размер персональных выплат руководителям, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения	167
Приложение № 1.8	Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения	168



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.2. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский технологический техникум пищевой промышленности» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (далее – ТК);
- Федеральный закон от 29.12.2012 N273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Красноярского края от 26.06.2014 №6-2519 «Об образовании в Красноярском крае»;
- Законом Красноярского края от 29.10.2009 N9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (далее – закон 9-3864);
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2016 №1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»
- Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 N617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности» (далее – постановление 617-п);
- Постановление Правительства Красноярского края от 27.11.2009 N609-п «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казенного учреждения» (далее – постановление №609-п);
- Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 N648-п (ред. от 30.09.2013) «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края» (далее – постановление №648-п);
- Приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N987 (ред. от 08.10.2013) «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы»
- Приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 988 (ред. от 28.11.2013) «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и



казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края» (далее – приказ № 988);

– Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»

– Уставом краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»;

– Коллективным договором;

– Положением о нормировании труда.

1.2 Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский технологический техникум пищевой промышленности» (далее – Учреждение).

1.3 Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом всех налоговых начислений.

1.4. Работникам Учреждения, заработная плата которых выплачивается только за счет средств от приносящей доход деятельности, устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.5. В соответствии с ТК в учреждении устанавливается повременная система оплаты труда.

1.6. Для сотрудников, работа которых носит сменный характер (дежурные по общежитию и др.) устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом признается месяц.

1.7 Фонд оплаты труда учреждения складывается из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утверждается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

1.8. Фонд оплаты труда основного персонала (базовая и стимулирующая часть) выделяется из общего фонда оплаты труда в целях внесения своевременных изменений и обновлений в оплату труда, установления коэффициентов и стимулирующих выплат.

Общий фонд оплаты труда учреждения складывается из централизованного фонда стимулирования руководителей учреждения и фонда оплаты труда работников учреждения.

Фонд оплаты труда учреждения складывается из стимулирующей части и базовой части. Базовая часть предназначена для выплаты заработной платы работникам учреждения, за исключением выплат стимулирующего характера.



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

1.9. Размер заработной платы работникам определяется в соответствии с настоящим Положением.

1.10. Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты аванса (заработной платы за первую половину месяца) и заработной платы за вторую половину месяца.

Размер аванса за первую половину месяца должен быть не ниже должностного оклада за отработанное время.

1.11. Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 8 числа следующего месяца и 23 числа текущего месяца (ст. 136 ТК РФ).

1.12. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику учреждения, путем перечисления на указанный в заявлении работника, расчетный счет.

1.13. Учреждение вправе производить удержания из заработной платы работников учреждения в случаях и порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края.

1.14. Термины и определения.

Общий фонд оплаты труда – денежные средства учреждения, состоящие из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденные в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на месяц в плановом периоде.

Фонд стимулирующих выплат – денежные средства учреждения, остающиеся от фонда оплаты труда, при вычете гарантированного фонда оплаты труда и сумм резервных средств фонда (отпуска, пособия, командировки и т.д.);

Гарантированный фонд оплаты труда – (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

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

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (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) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Стимулирующая часть заработной платы – совокупность выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; выплат за интенсивность и высокие результаты работы; выплат за качество выполняемых работ; персональных выплат; выплаты по итогам работы.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок минимальной заработной платы работникам устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ работников образования, общеотраслевых должностей служащих, работников культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых профессий рабочих, должностей руководителей структурных подразделений согласно *Приложению № 1.1* к настоящему положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с *Приложением № 1.2* к настоящему Положению.

2.2.1. Повышающий коэффициент по должностям педагогических работников рассчитывается ежеквартально и устанавливается на условиях определенных трудовым договором с педагогическим работником.

2.3. Для работников, не состоящих в штате, в целях осуществления преподавательской деятельности стоимость часа определяется в соответствии с их квалификационной категорией по должности преподавателя и опыта работы в занимаемой должности.



Персональные выплаты за квалификационную категорию, за опыт работы предоставляются при наличии заявления работника, к которому прилагаются документы, подтверждающие основание установления соответствующей персональной выплаты.

2.4. Преподавателям и мастерам производственного обучения Учреждения в каникулярное время (летний период), не совпадающее с ежегодным удлиненным оплачиваемым отпуском выплачивается заработная плата в размере оклада (без учёта педагогической нагрузки), за фактически отработанное время с учётом компенсационных, персональных и стимулирующих выплат.

2.5. Педагогическим работникам, осуществляющим индивидуальное обучение слушателя, по программам профессиональной подготовки, переподготовки рабочих и служащих выплата производится в размере 32% от поступившего дохода за период обучения.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

К заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры указанных коэффициентов и размеры процентных надбавок, а также условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) производятся в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы и не может превышать 100 % от оклада по совмещаемой



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

должности при совмещении должностей или замещении временно отсутствующего работника. При расширении зон обслуживания такая доплата не может превышать 100% от оклада работника

В случае совмещения работником учреждения должности преподавателя, либо увеличения объема работ у преподавателя учреждения, доплата производится в размере стоимости часа за фактически выданные часы в месячный период, где стоимость часа рассчитывается исходя из оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию по должности преподаватель (мастер производственного обучения) и выплату за опыт работы в должности преподаватель (мастер производственного обучения).

В случае если на работника возлагаются дополнительные трудовые обязанности, то доплата за их выполнение производится свыше начисленной заработной платы, включающей МРОТ (в случае если заработная плата работника по основной должности не доходит до МРОТ).

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлечённым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст.153 ТК РФ).

Порядок оплаты за работу в выходные дни не распространяется на работников со сменным графиком работы, для них заработная плата, за эти дни выплачивается в одинарном размере, в случае если эти дни установлены графиком.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды выплат, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно *Приложению №1.3.* настоящего положения.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат средствами краевого бюджета.



Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ без учета повышающего коэффициента, если иное не установлено законодательством.

3.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях).

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с правовыми актами Правительства Красноярского края в пределах средств, выделенных в фонде оплаты труда.

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда Учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующего характера работников в пределах средств, выделенных на фонд оплаты труда.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директора может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

4.3. Работникам Учреждения, по решению директора, в пределах выделенных средств на оплату труда в субсидиях на выполнение государственного задания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.4. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера директору учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.



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

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы и обеспечения региональной выплаты установленной в Красноярском крае.

Наличие условий предоставления персональной выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется учреждением при заключении трудового договора.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а так же в абсолютном размере с учетом фактически отработанного времени. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *Приложением № 1.4* к настоящему Положению.

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

качественная подготовка Учреждения к началу учебного года;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с *Приложением № 1.5* к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены

и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Решение об установлении выплат по итогам работы работникам учреждения принимается комиссией по стимулирующим выплатам сотрудникам учреждения, оформляется приказом директора.

Выплаты по итогам работы являются разовыми.



Выплаты по итогам работы заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются приказом директора учреждения.

4.8. Стимулирующие выплаты за сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач устанавливаются на квартал и оформляются приказом по учреждению.

4.9. Установление размера выплат стимулирующего характера осуществляется в порядке установленном Регламентом установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения на основании представленных листов согласования и аналитических записок.

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

C_{1 балла} - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_1 \text{ балла} = Q_{\text{стим.раб.}} / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

Q_{стим.раб.} - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

$$Q_{\text{стим.раб.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$



где:

$Q_{зн}$ – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово – хозяйственной деятельности учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{гар}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде).

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

$$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год}$$

где:

$Q_{баз}$ – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на плановый период без учета выплат по итогам работы;

$N_{отп}$ – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в Учреждении;

$N_{год}$ – количество календарных дней в плановом периоде.

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *Приложением № 1.6* к настоящему Положению.

Распределение стимулирующих выплат осуществляется комиссией по стимулирующим выплатам на основании аналитических записок. Комиссия несет ответственность за достоверность и точность итогового количества стимулирующих баллов (протокол является основанием для издания приказа директора).



4.12. Для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ, установления повышающих коэффициентов из общего фонда оплаты труда выделяется фонд оплаты труда педагогических работников.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения, оказывается по решению директора Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), другим основаниям предусмотренных коллективным договором.

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором Учреждения на 10 – 30 процентов ниже размеров должностного оклада директора.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Заместителям директора и главному бухгалтеру в пределах средств выделенных в фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
персональные выплаты;
выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей директора и главного бухгалтера определяются согласно *Приложению №1.6* к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру определяется согласно *Приложению № 1.7* к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:
степень освоения выделенных бюджетных средств;
качественная подготовка Учреждения к началу учебного года;
проведение ремонтных работ;
подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
участие в инновационной деятельности;
организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям директора и главным бухгалтерам определяется согласно *Приложению № 1.8* к настоящему Положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются сроком на квартал в процентах от должностного оклада.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.10. Заместителям директора и главному бухгалтеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются по решению директора Учреждения.



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1.1.
к Положению об оплате труда**

Минимальные размеры окладов
(должностных окладов), ставок заработной
платы работников Учреждения.
Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников
образования**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Секретарь учебной части		3334,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень. Диспетчер образовательного учреждения		3896,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень.	при наличии среднего профессионального образования	5760,0
	при наличии высшего профессионального образования	6556,0
2 квалификационный уровень. педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	при наличии среднего профессионального образования	6029,0
	при наличии высшего профессионального образования	6866,0
3 квалификационный уровень.	при наличии среднего	6603,0



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог;	профессионального образования	
	при наличии высшего профессионального образования	7521,0
4 квалификационный уровень. преподаватель; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания;	при наличии среднего профессионального образования	7226,0
	при наличии высшего профессионального образования	8234,0

**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей
структурных подразделений**

Профессиональная квалификационная группа		Минимальный оклад (должностной оклад), руб.
2 квалификационный уровень заведующий отделением, заведующий учебной частью, заведующий практикой заведующий профорientации и трудоустройством выпускников, старший мастер		9207,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень агент по снабжению, дежурный по общежитию, комендант, паспортист, секретарь-машинистка,		3511,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень: Инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя,		3896,0
2 квалификационный уровень: Заведующий складом. должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		4282,0
3 квалификационный уровень:		4704,0



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

Заведующий общепитом, заведующий столовой, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		
Профессиональная квалификационная группа «Общепитовые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень: бухгалтер, инженер, инженер-программист, инженер-электроник, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, специалист по охране труда		4282,0
2 квалификационный уровень. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория		4704, 0
3 квалификационный уровень. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория		5164,0
5 квалификационный уровень. Заместитель главного бухгалтера		7248,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепитовые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень. Начальник отдела кадров		7790,0

Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7248,0



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

**Профессиональные квалификационные группы должностей
работников культуры, искусства и кинематографии**

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии		минимальный оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Ведущего звена библиотекарь	При наличии среднего профессионального образования	4704,0
	При наличии высшего профессионального образования	5937,0

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		Минимальный оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень. Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Гардеробщик; дворник; кастелянша, кладовщик; уборщик служебных и производственных помещений.		3016,0
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень. Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Водитель автомобиля		3511,0
2 квалификационный уровень. Наименования профессий рабочих,		4282,0



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.		
3 квалификационный уровень. Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.		4704,0

**ПРИЛОЖЕНИЕ №1. 2.
к Положению об оплате**

Порядок установления повышающих
коэффициентов педагогических работников

**Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических
работников по следующим основаниям:**

N п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	0%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников профессиональных образовательных учреждений	20%

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$



где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

Q_1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{окл}$ - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q_2 - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{стим}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.»

ПРИЛОЖЕНИЕ №1. 3.

к Положению об оплате труда

Выплаты компенсационного характера в условиях, отклоняющихся от нормальных

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы <*>
1	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
2	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15

<*> Без учета повышающих коэффициентов.



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1.4.
к Положению об оплате труда

Персональные выплаты стимулирующего характера

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	за опыт работы в занимаемой должности <*>	
1.1	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	20%
1.2	от 5 лет до 10 лет:	15%
1.3	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
1.4	свыше 10 лет:	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	35%



ОПД–А-3.1.2/1 -2023

	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы	
2.1	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	преподавателям профессиональных образовательных учреждений	15%
2.2	Персональная выплата за классное руководство, кураторство (за каждое, но не более 2-х) <****>	2700,0 рубля
2.3	Денежное вознаграждение за классное руководство	5000,0 рублей
2.4	за заведование элементами инфраструктуры (за каждый элемент, но не более 2-х) <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.5	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых три лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

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

<****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее - образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

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

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

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



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1.5.
к Положению об оплате труда

Размер выплат работникам по итогам работы

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Условия получения и размер балла устанавливаемые работнику	
	наименование	индикатор		Размер (разовая выплата)	Условия
1	2	3	4	5	6
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25	25	Отчёт об исполнении бюджета (установленная форма)
		95% выделенного объема средств	50	50	
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25	25	Сроки, установленные договором, планом исполнены, согласно акту выполненных работ
	Капитальный ремонт		50	50	

*Кривое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	X	50	50	Конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда: применение экономически и социально обоснованных современных методов труда, механизация и автоматизация операций
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50	50	Работник назначен приказом директора для выполнения работ, направленных на повышение качества образовательных услуг, условий предоставления качества услуг, реализацию образовательных услуг, повышение имиджа Учреждения
					Руководство работой
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50	50	Участие в работе
					Выполнены или превышены количественные показатели эффективности, установленные

*Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

					Превышение до 30% - 30	для Учреждения, показатели гос. задания, плана работы учреждения, программы развития, условиям для стимулирования труда, качественные показатели обученности по результатам промежуточной и итоговой аттестации, показателями эффективности для работника, выигранные судебные процессы
					Превышение более 30% - 50	Утверждённый проект (директором, учредителем, грант или конкурс), назначение приказом, установление меры ответственности планом
				50	50	Руководство проектом
					30	Назначен ответственным за реализацию программных мероприятий
					15	Участие
				50	20	Подготовка и проведение мероприятий по приказу директора различного уровня в Учреждении
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50			Утверждённый проект (директором, учредителем, грант или конкурс), назначение приказом, установление меры ответственности планом
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50			Руководство проектом

**Кравое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

				30	Район Город Край
			50	Межрегиональных Россия Международных	

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1. 6.
к Положению об оплате труда**

Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ

1. Стимулирующие выплаты по должности: преподаватель, мастер производственного обучения
ФИО _____ на _____ 202_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Период, на который устанавлива ются баллы	Предельное количество баллов	Фактическое количество баллов	
	наименование	индикат ор			Основание	Работни к

**Красное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 –2023

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

	100%	Полугодие	20	
<p>Ведение профессиональной документации</p>	<p>Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации. По результатам проверки: журналов учебных занятий, практик; ведомостей промежуточной аттестации, направлений на пересдачу академической задолженности; годового плана работы педагогического работника и др.</p>		<p>Служебные записки заведующих отделениями, заведующего учебной частью, методиста старшего мастера, заведующего практикой</p> <p>Ответственный: заместитель директора по учебной работе</p>	
<p>Обеспечение безопасности образовательного процесса</p>	<p>Соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности</p>	<p>Полугодие</p>	<p>10</p>	<p>Служебная записка специалиста по охране труда по результатам проведенного мониторинга.</p> <p>Ответственный: заместитель директора по учебно-производственному обучению</p>

**Красное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

<p>Удовлетворенность участников образовательного процесса</p>	<p>Наличие конфликтных ситуаций. По результатам оценки: журнала регистрации жалоб; протоколов конфликтной комиссии; приказов о применении дисциплинарных взысканий; результатов мониторинга независимой оценки качества образовательной деятельности, не ниже 50% и др.</p>	<p align="center">0</p>	<p align="center">Квартал</p>	<p align="center">5</p>	<p>Аналитическая записка заместителя директора по УР на основании проверки журнала регистрации жалоб, протокола конфликтной комиссии, приказов о наложении дисциплинарных взысканий, результатов мониторинга оценки качества образовательной деятельности по показателям «доброжелательность, вежливость, компетентность работников», «удовлетворённость качеством образовательной деятельности». Ответственный: заместитель директора по учебной работе</p>	
<p align="center">Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>						
<p>Результаты промежуточной и итоговой аттестации учащихся</p>	<p>Процент качества обученности. По результатам промежуточной аттестации реализуемых педагогическим работникам учебных дисциплин, модулей, междисциплинарных курсов, практик за отчётный период.</p>	<p align="center">50%</p>	<p align="center">Полугодие</p>	<p align="center">20</p>	<p>Служебные записки заведующих отделений. Ответственный: заместитель директора по учебной работе</p>	

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

Трудоустройство выпускников	Процент трудоустроенных выпускников в первый год после окончания (за исключением призванных в ряды Российской армии; продолживших обучение по очной форме; находящихся в отпуске по беременности и родам; в отпуске по уходу за ребёнком).	70,0%	Полугодие	30	Служебная записка заведующего профориентацией и трудоустройством выпускников (на основании отчета классного руководителя выпускной группы, сведений центра занятости населения). Ответственный: заместитель директора по учебно-производственному обучению.
Сохранность контингента обучающихся	Процент отсева учащихся, абсолютная успеваемость студентов по всем по дисциплинам, предметам, МДК, практикам реализуемым педагогическим работником, не ниже 93%.	0	Полугодие	20	Служебные записки заведующих отделений. Ответственный: заместитель директора по учебной работе
Достижения учащихся*	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства*	Постоянное участие	Квартал	20	На основании приказа директора об участии (назначен ответственным за подготовку обучающихся) На основании приказа директора об участии (с представлением копий документов, подтверждающих победу). Ответственный: заместитель директора по учебной работе.
		Призовое место		Окружные -20 Краевые - 35 Всероссийские - 50	

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

									по учебно-методической работе, по учебно-производственному обучению, по воспитательной работе.
Выплаты за качество выполняемых работ									
Методическое и материальное обеспечение занятий	Наличие полного комплекта учебно-методических материалов по УД, МДК, ПМ, УП, ПП (в соответствии с Положением об учебно-методическом комплексе)	100%	Полугодие	10	Аналитическая записка заместителя председателя комиссии по оценке качества учебно-методической материалов УД, МДК, ПМ, УП, ПП).				
	Наличие учебно-методических материалов: - разработаны учебно-методические пособия для обучающихся по УД (ПМ, МДК, УП, ПП) и проведения учебных занятий**; - разработаны методические указания, рекомендации для обучающихся по выполнению контрольных работ (заочное), курсовых, ВКР, отчётов по практике**; - другие учебно-методические материалы по распоряжению руководителя. (учебно-методическим материалам присвоен регистрационный номер в		Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора УМР на основании реестра регистрации методических материалов				

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

<p>Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций</p>	<p>реестре методической службы) Процент учебных занятий с использованием новых педагогических технологий или их элементов</p>	<p>50%</p>	<p>Полугодие</p>	<p>20</p>	<p>Аналитическая записка заместителя директора УМР на основании анализа КТП (планов уроков), методического обеспечения к ним.</p>	
<p>Проведение научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации</p>	<p>Проведение открытых уроков и мероприятий с применением инновационных технологий</p>	<p>1</p>	<p>Квартал</p>	<p>5</p>	<p>Аналитическая записка заместителя директора УМР на основании анализа открытых уроков и мероприятий с применением инновационных технологий</p>	
<p>Проведение научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации</p>	<p>Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации***). На краевом, городском уровне: -выступление на семинарах, круглых или проблемных столах, научно-методические публикации в сборниках трудов по результатам мероприятий, краевых изданиях, руководство школой молодого педагога, -участие в работе краевых УМО по приказу руководителя, краевых методических советах/ творческой группе, участие в городских,</p>	<p>1</p>	<p>Квартал</p>	<p>5</p>	<p>Аналитическая записка заместителя директора УМР на основании сертификатов участника, программы мероприятия с включением работника выступающим на мероприятии, приказ о назначении руководителем или включением в рабочую группу, представлении издания.</p>	
		<p>1</p>	<p>Квартал</p>	<p>10</p>		

*Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

краевых профессиональных конкурсах.	1	Квартал	15			
	<p>На всероссийском уровне: участие с докладами в семинарах, научно-методические публикации в сборниках трудов, федеральных изданиях, банках педагогической информации, при наличии удостоверяющего документа или издания; участие в работе федерального УМО (приказ директора).</p>					
На уровне образовательного учреждения - участие с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий. - призовое выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях,	1	Квартал	5			
	1		10			Аналитическая записка заместителя директора УМР на основании программы мероприятия, предоставленных документов: сертификаты, грамоты, дипломы, благодарности.

*Красное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 - 2023

Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса	профессиональных выставках пособий. Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов. Программа (положение) о проведении конкурса, форсайт-сессии, круглого стола, совещания и других мероприятий по повышению качества подготовки специалистов. Отчёт по результатам.	1	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора УМР, УР, УПО, УВР курирующего направление.	
	Внесение предложений по эффективной организации учебного процесса; проведение мероприятий для обучающихся техникума, отчёт по результатам.	1	Квартал	10		
	Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек. Программа (план) мероприятия, отчёт по результатам.	1	Квартал	10		
	Участие в разработке и реализации проектов. Назначен приказом директора руководителем проекта или участником по разработке и реализации проекта.	1	Квартал	Руководство 40		
			Квартал	Участие 10		

**Красное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

Достижения обучающихся*	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научных практических конференциях, конкурсах	Постоянно	Квартал	20	Аналитическая записка заместителя директора ВР на основании представленных копий документов (диплом, сертификат, грамота, благодарности), приказа директора об участии.
Выполнение индивидуального плана работы	Качественная реализация мероприятий. Наличие положения (программы) мероприятия, отчёт по результатам.	100%	Квартал	20	Аналитическая записка заместителя директора ВР на основании анализа индивидуального годового плана работника.
Профилактическая, индивидуальная работа с обучающимися	Процент охвата обучающихся (несовершеннолетних).	50%	На семестр	20	Аналитическая записка заместителя директора ВР на основании отчётов о проведении мероприятий, анализа журналов.
Выплаты за качество выполняемых работ					
Методическое и материальное обеспечение занятий	Наличие учебно-методических материалов. Рабочая программа План занятия, мероприятия Методические материалы	100%	На семестр	20	Аналитическая записка заместителя директора ВР на основании служебной записки методической службы.

**Красное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Количество травм, несчастных случаев, вредных привычек у обучающихся	0	Квартал	30	Аналитическая записка заместителя директора ВР на основании сведений надзорных органов.		
Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов. Программа (положение) о проведении конкурса, форсайт-сессии, круглого стола, совещания и других мероприятий по повышению качества подготовки специалистов. Отчёт по результатам. Внесение предложений администрации по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий. Программа мероприятия для обучающихся техникума, отчёт по результатам. Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек. Программа мероприятия, отчёт по результатам. Участие в разработке и реализации проектов. Назначен приказом директора руководителем проекта или участником по разработке и	1	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора УМР, УР, УПО, УВР курирующего направление.		
		1		10			
		1		10			
		1		Руководство 40 Участие 10			

**Красное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

реализации проекта.									
Итого									202_ г

Работник _____ / « _____ » _____ 202_ г

2. Стимулирующие выплаты по должности: методист _____ на _____ 202_ года
ФИО _____

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Период, на который устанавливаются баллы	Пределные количества баллов	Фактическое количество баллов		
	наименование	индикатор			Основание	Работник	Руководитель направления, подпись
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации: 1. Локальные нормативные акты (положения, инструкции). 2. Планирующая и отчетная документация. 3. Методические материалы.	100%	Полугодие	30	Аналитическая записка заместителя директора по УМР на основании контроля и мониторинга.		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
Введение новых профессий	Количество открытых профессий (специальностей), квалификаций	1	Квартал	20	Аналитическая записка заместителя директора по		

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

инженерно-педагогических работников	1. Выполнение плана повышения квалификации	20%		10	УМР на основании документов, подтверждающих стажировку, курсы повышения квалификации (копии дипломов, удостоверений, сертификатов и т.д.)	
	2. Выполнение плана стажировки	20%		10		
Позиционирование учебного заведения	Участие в обновлении сайта учебного заведения (своевременное обновление раздела сайта в соответствии с положением)	Постоянно	Полугодие	20	Аналитическая записка заместителя директора по УМР на основании контроля и мониторинга состояния сайта.	
	Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации (статьи в СМИ, выступление в эфире)	1	Полугодие	30		
Выплаты за качество выполняемых работ						
Внедрение в учебный процесс новых педагогических технологий и инноваций	Процент педагогических работников, использующих новые педагогические технологии или их элементы	50%	Полугодие	20	Аналитическая записка заместителя директора УМР на основании служебных записок методистов (анализа КТП, методического обеспечения к ним и отчетов преподавателей).	
		1	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора УР, УМР, УПО, ВР.	

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

	проведении конкурса, форсайт-сессии, круглого стола, совещания и других мероприятий по повышению качества подготовки специалистов. Отчёт по результатам.	1	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора УР, УМР, УПО, ВР.		
	Предложение по эффективной организации учебно-воспитательного процесса, проведение мероприятий с обучающимися Программа мероприятия для обучающихся техникума, отчёт по результатам.	1	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора УР, УМР, УПО, ВР.		
	Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся Программа мероприятия, отчёт по результатам.	1	Квартал	40	Аналитическая записка заместителя директора УМР на основании приказа директора.		
	Руководство проектами	1	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора УМР на основании приказа директора.		
	Участие в проектах	1	Квартал	5	Аналитическая записка заместителя директора УМР на основании сертификатов участника, программы мероприятия с включением работника выступающим на мероприятии, приказ о назначении руководителем или включением в		
Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации) На краевом, городском уровне: выступление на семинарах, круглых или проблемных столах, научно-методические публикации в сборниках трудов по результатам мероприятий, краевых изданиях, руководство школой молодого педагога;	1	Квартал				

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 –2023

							рабочую группу, представляющие издания.	
		1	На краевом, городском уровне: участие в работе краевых УМО по приказу руководителя, краевых методических советах/ творческой группе, участие в городских, краевых профессиональных конкурсах.	10				
		1	На всероссийском уровне: участие с докладами в семинарах, научно-методические публикации в сборниках трудов, федеральных изданиях, банках педагогической информации, при наличии удостоверяющего документа или издания; участие в работе федерального УМО (приказ директора).	15				
		1	Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении	Участие 5 Призовое место 10				
Высокий уровень организации аттестации педагогических работников		За 1 работн ика	Количество инженерно-педагогических работников, получивших квалификационную категорию	5	Квартал		Аналитическая записка заместителя директора УМР на основании аттестационных листов, Решения краевой аттестационной комиссии.	

*Красное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Наличие конфликтных ситуаций Наличие жалоб и конфликтных ситуаций. По результатам оценки: журнала регистрации жалоб; протоколов конфликтной комиссии; приказов о применении дисциплинарных взысканий;	0	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора по УР на основании проверки журнала, протокола конфликтной комиссии, приказов о наложении дисциплинарных взысканий.	
--	--	---	---------	----	---	--

Работник _____ / « _____ » _____ 202_ года

3. Стимулирующие выплаты по должности: педагог - психолог, социальный педагог на _____ на _____ 202_ года

ФИО _____

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Период, на который устанавливаются выплаты	Количество баллов	Фактическое количество баллов		
	наименование	индикатор			Основание	Работник	Руководитель
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
Ведение профессионально документационной документации: журналы групповых занятий,	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации:	100%	Полугодие	20	Аналитическая записка заместителя директора по ВР на основании анализа работы.		

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

	журналы индивидуальных занятий, консультативный журнал, годовой перспективный план работы.								
Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	сокращения числа обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, наркологическом диспансере.	На 20%	Полугодие	40	Аналитическая записка заместителя директора по ВР на основании ведомственного отчета и сведений органов внутренних дел, комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, наркологического диспансера				
Обеспечение занятости обучающихся	Отсутствие самовольных уходов обучающихся из учреждения, являющихся детьми-сиротами и детьми, оставшихся без попечения родителей	0	Квартал	15	Аналитическая записка заместителя директора по ВР об отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску.				
	Доля обучающихся группы риска вовлеченных во внеурочную деятельность	80%		15	Аналитическая записка заместителя директора по ВР.				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы									
Достижения обучающихся*	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Постоянно	Квартал	20	Аналитическая записка заместителя директора ВР на основании представленных копий документов (диплом, сертификат, грамота, благодарность), приказа директора об участии.				
		Призовое место				Окружные -25 Краевые е – 35			

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

								Всероссийские - 50		
Выполнение индивидуального плана работы	Качественная реализация мероприятий. Наличие (программы) мероприятия, отчёт по результатам.	100%	Квартал	20	Аналитическая записка заместителя директора ВР на основании анализа индивидуального годового плана работника.					
Профилактическая работа с обучающимися	Процент охвата обучающихся (несовершеннолетних).	50%	Полугодие	20	Аналитическая записка заместителя директора ВР на основании отчётов о проведении мероприятий, анализа журналов.					
Выплаты за качество выполняемых работ										
Методическое и материальное обеспечение занятий	Наличие учебно-методических материалов. Диагностических, психокоррекционных, развивающих, индивидуальных программ реабилитации.	100%	Полугодие	20	Аналитическая записка заместителя директора ВР.					
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Количество травм, несчастных случаев, вредных привычек у обучающихся	0	Квартал	30	Аналитическая записка заместителя директора ВР на основании сведений надзорных органов.					
Инициатива и творческий подход к организации	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов.	1	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора УМР, УР, УПО, ВР курирующего направление.					

*Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

учебно-воспитательного процесса	Программа (положение) о проведении конкурса, форсайт-сессии, круглого стола, совещания и других мероприятий по повышению качества подготовки специалистов. Отчёт по результатам.								
	Внесение предложений администрации по эффективной организации учебного процесса; воспитательного процесса; проведение мероприятий. Программа мероприятия для обучающихся техникума, отчёт по результатам.	1			10				
	Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек. Программа мероприятия, отчёт по результатам.	1			10				
	Участие в разработке и реализации проектов. Назначен директором директора руководителем проекта или участником по разработке и реализации проекта.	1			Руководство 40 Участие 10				
	Итого								

**Красное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

Работник _____ / « _____ » _____ 202_ г.

4. Стимулирующие выплаты по должности: воспитатель _____ на _____ 202_ года
ФИО _____

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Период, на который устанавливается выплата	Пределы ое количеств о баллов	Фактическое количество баллов		
	наименование	индикато р			Основание	Работн ик	Руково дитель направления, подпис ь
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации: Годовой перспективный план работы. Журналы учета посещения общежития, Журнал персонализированного учета и индивидуальной работы с обучающимися группы риска.	100%	Полугодие	20	Аналитическая записка заместителя директора по ВР на основании анализа документов.		
Отсутствие правонарушений,	Сокращение числа обучающихся проживающих в общежитии,	На 20%	Полугодие	40	Аналитическая записка заместителя директора по ВР		

Красное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

совершенных обучающихся	состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, наркологическом диспансере.	0	Квартал	30	на основании ведомственного отчета и сведений органов внутренних дел, комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, наркологического диспансера	
Обеспечение занятости обучающихся	Отсутствие самовольных уходов обучающихся из учреждения (проживающих в общежитии), являющихся детьми-сиротами и детьми, оставшихся без попечения родителей Доля обучающихся группы риска вовлеченных во внеурочную деятельность (проживающих в общежитии)	80%			Аналитическая записка заместителя директора по ВР об отсутствии поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску. Аналитическая записка заместителя директора по ВР на основании служебной записки социального педагога.	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Достижения обучающихся*	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Постоянно	Квартал	20	Аналитическая записка заместителя директора ВР на основании представленных копий документов (диплом, сертификат, грамота, благодарности), приказа директора об участии.	
		Призовое место		Окружные -25		
				Краевые – 35		
				Всероссийские - 50		

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

Выполнение индивидуального плана работы	Качественная реализация мероприятий. Наличие положений (программы) мероприятия, отчёт по результатам.	100%	Квартал	20	Аналитическая записка заместителя директора ВР на основании анализа индивидуального годового плана работника.	
Профилактическая, индивидуальная работа с обучающимися	Процент охвата обучающихся (несовершеннолетних).	50%	Полугодие	20	Аналитическая записка заместителя директора ВР на основании отчётов о проведении мероприятий, анализа журналов.	
Выплаты за качество выполняемых работ						
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Количество травм, несчастных случаев, вредных привычек у обучающихся	0	Квартал	30	Аналитическая записка заместителя директора ВР на основании сведений надзорных органов.	
Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов. Программа (положение) о проведении конкурса, форсайт-сессии, круглого стола, совещания и других мероприятий по повышению качества подготовки специалистов. Отчёт по результатам.	1	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора УМР, УР, УПО, ВР курирующего направление.	
	Внесение предложений по эффективной администрации	1		10		

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач									
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации (единых требований к оформлению документов, системы документооборота). По результатам проверки: 1. Электронной базы учреждения. 2. Качества ведения учебных журналов и другой учебной документации. 3. Соответствия расписания нормативным требованиям.	100%	Полугодие	30	Аналитическая записка заместителя директора по УР на основании контрольных мероприятий.				
Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Замечания надзорных органов	0	Полугодие	20	Служебная записка специалиста по охране труда по результатам проведённого мониторинга.				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы									
Организация работы по социальному партнерству	Заключение договоров социального партнерства (на оказание спонсорской помощи, безвозмездной передаче материалов и оборудования, учебной литературы, повышению качества подготовки специалистов, профориентационной деятельности)	1	Квартал	50	На основании аналитической записки заместителя директора УМР, УР, УПО, ВР курирующего направление приложением копии договора).				

**Красное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

Трудоустройство выпускников	со школами и др.) Процент трудоустроенных выпускников в первый год после окончания (за исключением призванных в ряды Российской армии; продолживших обучение по очной форме; находящихся в отпуске по беременности и родам; в отпуске по уходу за ребёнком).	70,0%	Полугодие	40	Служебная записка заведующего профориентацией и трудоустройством выпускников (на основании отчета классного руководителя выпускной группы, сведений центра занятости населения). Ответственный: заместитель директора по учебно-производственному обучению.
Позиционирование учебного заведения	Участие в обновлении сайта учебного заведения (своевременное обновление раздела сайта в соответствии с положением) Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации (статьи в СМИ, выступление в эфире)	Постоянно 1	Полугодие Полугодие	20 30	Аналитическая записка заместителя директора по УМР на основании представленных договоров, опубликованных статей, мониторинга сайта (внутренний аудит, независимый мониторинг) Аналитическая записка заместителя директора по
Результативность работы отделения	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников,	93%	Полугодие	20	Аналитическая записка заместителя директора по

*Красное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 –2023

студентов	100%	Полугодие	20	УР на основании проверки ведомостей успеваемости обучающихся по специальностям, профессиям
Выплаты за качество выполняемых работ				
Инициатива и творческий подход к выполнению работы	1	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора УМР, УР, УПО, ВР курирующего направление
Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов. Программа (положение) о проведении конкурса, форсайт-сессии, круглого стола, совещания и других мероприятий по повышению качества подготовки специалистов. Отчёт по результатам.	1	Квартал	10	
Внесение предложений администрации по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий. Программа мероприятия для обучающихся техникума, отчёт по результатам.	1	Квартал	10	
Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных	1	Квартал	10	

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

	деятельности, не ниже 50% и др.				взысканий, результатов мониторинга оценки качества образовательной деятельности по показателям «доброжелательность, вежливость, компетентность работников», «удовлетворённость качеством образовательной деятельности».	
Итого						

Работник _____ / _____ / _____ г.
7. Стимулирующие выплаты по должности: заведующий отделением
 ФИО _____ на _____ 202_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Период, на который устанавливаются баллы	Пределы ое количеств о баллов	Фактическое количество баллов	
	наименование	индикатор			Освоение	Работни к
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Полнота и соответствие	100%	Полугодие	30	Аналитическая	

*Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

<p>профессиональной документации</p> <p>Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности</p>	<p>нормативной, регламентирующей документации (единых требований к оформлению документов, системы документооборота). По результатам проверки:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Личные дела обучающихся; 2. Ведомостей промежуточной аттестации, направлений на пересдачу академической задолженности; 3. Сводные за учебный год и за весь период обучения; 4. Журналы регистрации и выдачи студенческих билетов, зачётных книжек; 5. Электронная база отделеия; 6. Годовой план работы. <p>Замечания надзорных органов</p>	<p>0</p>	<p>Полугодие</p>	<p>20</p>	<p>записка заместителя директора по УР на основании контрольных мероприятий.</p>	
<p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>						
<p>Организация работы по социальному партнерству</p>	<p>Заклучение договоров социального партнерства (на оказание спонсорской помощи, безвозмездной передаче материалов и оборудования,</p>	<p>1</p>	<p>Квартал</p>	<p>50</p>	<p>На основании аналитической записки заместителя директора УМР, УР, УПО, ВР курирующего</p>	

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

	учебной литературы, повышению качества подготовки специалистов, профориентационной деятельности со школами и др.)	70,0%	Полугодие		направлением приложением договора).	(с копии
Трудоустройство выпускников	Процент трудоустроенных выпускников в первый год после окончания (за исключением призванных в ряды Российской армии; продолживших обучение по очной форме; находящихся в отпуске по беременности и родам; в отпуске по уходу за ребёнком).	40			Службная записка заведующего профориентацией и трудоустройством выпускников (на основании отчета классного руководителя выпускной группы, сведений центра занятости населения) Ответственный: заместитель директора по учебно-производственному обучению.	
Позиционирование учебного заведения	Участие в обновлении сайта учебного заведения (своевременное обновление раздела сайта в соответствии с положением)	Постоянно	Полугодие	20	Аналитическая записка заместителя директора по УМР на основании представленных договоров, опубликованных	
	Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации	1	Полугодие	30		

Красное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

	Внесение предложений администрации по эффективной организации воспитательного процесса; проведение мероприятия для обучающихся техникума, отчёт по результатам.	1	Квартал	10		
	Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек. Программа мероприятия, отчёт по результатам.	1	Квартал	10		
	Участие в разработке и реализации проектов. Назначен приказом директора руководителем проекта или участником по разработке и реализации проекта.	1	Квартал	Участие 10 Руководств о 40		
Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)	1	Квартал	15	Аналитическая записка заместителя директора УМР на основании сертификатов участника, программы мероприятия с включением работника выступающим на мероприятии, приказ о назначении	
	Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении	1	Квартал	10		

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Наличие конфликтных ситуаций. По результатам оценки: журнала регистрации жалоб; протоколов конфликтной комиссии; приказов о применении дисциплинарных взысканий; результатов мониторинга независимой оценки качества образовательной деятельности, не ниже 50% и др.	0	Квартал	10	руководителем или включением в рабочую группу, представлении издания.	
					Аналитическая записка заместителя директора по УР на основании проверки журнала, протокола конфликтной комиссии, приказов о наложении дисциплинарных взысканий, результатов мониторинга оценки качества образовательной деятельности по показателям «доброжелательность, вежливость, компетентность работников», «удовлетворённость качеством образовательной деятельности».	

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

Итого	/	«	»
Работник			202_ г

8. Стимулирующие выплаты по должности: заведующий библиотекой на _____ 202_ года
ФИО _____

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Период, на который устанавливаются баллы	Предельное количество баллов	Фактическое количество баллов	
	наименование	индикатор			Основание	Работники к
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Охват читателей	Процент учащихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки. Рассчитывается в соотношении количества карточек учета читателей к общему контингенту обучающихся и работников учреждения	80%	На полугодие	20	Аналитическая записка заместителя директора по УМР	
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации. Положение, книги и журналы учёта, планы, отчёты и др.	100%	На полугодие	10	Аналитическая записка заместителя директора по УМР	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 10% фонда	На полугодие	30	Аналитическая записка заместителя директора по УМР	
Выплаты за качество выполняемых работ						
Сопровождение учащегося в исследовательской деятельности	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	постоянно	Квартал	20	Аналитическая записка заместителя директора по УМР, УР, ВР, УПО с приложением подтверждающих документов	
		Призовые места	Квартал	50		
Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Система работы по повышению мотивации к чтению (программа, план, отчет по результатам)	1	Квартал	3	Аналитическая записка заместителя директора по УМР	
Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Выступление с докладами, презентациями, распространение опыта	1	Квартал	3	Аналитическая записка заместителя директора по УМР	
	Итого					

Работник _____ / « _____ » _____ 202_ г

9. Стимулирующие выплаты по должности: заведующий практикой, старший мастер, заведующий профориентацией и трудоустройством выпускников, заведующий дополнительным профессиональным образованием и профессиональным обучением

ФИО _____ на _____ 202_ года

Критерии оценки результативности и	Условия наименования		Период, на который	Предельное количество	Фактическое количество баллов	
	индикато	наименование			Основание	Работни

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

качества труда работников Учреждения	Р	устанавливаются баллы	баллов	к	направления, подпись
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Ведение профессиональной документации	100%	Полугодие	30		Аналитическая записка заместителя директора по УПО на основании контрольных мероприятий.
Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	0	Полугодие	20		Протокол комиссии по охране труда по результатам проведённого мониторинга соблюдения правил ТБ и ПБ, ОТ
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Введение новых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)	1	Полугодие	20		Аналитическая записка заместителя директора по УПО на основании разработанных программ

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

Обновление содержания образовательных программ	Процент программ, разработанных с участием работодателей. Участие в работе экспертного совета (круглого стола) с участием представителей работодателей, оформление решения об обновлении вариативной части ОПОП по специальности (профессии).	40%	Полугодие	20	Аналитическая записка заместителя директора по УМР на основании решения экспертного совета (протокола).	профессионального обучения.
Организация работы по социальному партнерству	Заключение договоров социального партнерства (на оказание спонсорской помощи, безвозмездной передаче материалов и оборудования, учебной литературы, повышению качества подготовки специалистов, профориентационной деятельности со школами и др.)	1	Квартал	50	На основании аналитической записки заместителя директора УМР, УР, УПО, ВР курирующего направление (с приложением копии договора).	
Трудоустройство выпускников	Процент трудоустроенных выпускников в первый год после окончания (за исключением призванных в ряды Российской армии; продолживших обучение по очной форме; находящихся в отпуске по беременности и родам; в отпуске по уходу за ребёнком).	70%	Полугодие	40	Служебная записка заведующего профориентацией и трудоустройством выпускников (на основании отчета руководителя)	

*Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

	<p>Повышение квалификации инженерно-педагогических работников</p>	<p>Процент работников, прошедших стажировку, курсы повышения квалификации (выполнение плана) педагогических работников общепрофессионального и профессионального циклов.</p>	<p>20%</p>	<p>Квартал</p>	<p>20</p>	<p>выпускной группы, сведений центра занятости населения) Ответственный: заместитель директора по учебно-производственному обучению.</p>					
<p>Позиционирование учебного заведения</p>	<p>Участие в обновлении сайта учебного заведения (своевременное обновление раздела сайта в соответствии с положением) Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации (статьи в СМИ, выступления в</p>	<p>Постоянно</p>	<p>Полугодие</p>	<p>20</p>	<p>Аналитическая записка заместителя директора по УМР на основании документов, подтверждающих стажировку, курсы повышения квалификации (копии дипломов, удостоверений, сертификатов и т.д.) Аналитическая записка заместителя директора по УМР на основании представленных договоров, оубликованных статей, мониторинга</p>						

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

	результатам.	1	Квартал	10		
	Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек. Программа мероприятия, отчёт по результатам.	1	Квартал	Участие 10		
	Участие в разработке и реализации проектов. Назначен приказом директора руководителем проекта или участником по разработке и реализации проекта.	1	Квартал	Руководство 40		
Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)	1	Квартал	15	Аналитическая записка заместителя директора УМР на основании сертификатов участника, программы мероприятия с включением работника выступающим на мероприятии, приказ о назначении руководителем или включением в рабочую группу, представлении издания.	
	Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении	1	Квартал	10		
Поддержка благоприятного психологического	Наличие конфликтных ситуаций. По результатам оценки: журнала регистрации жалоб; протоколов	0	На квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора по УР на	

**Красное государственное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

<p>климата в коллективе</p>	<p>конфликтной комиссии; приказов о применении дисциплинарных взысканий; результатов мониторинга независимой оценки качества образовательной деятельности, не ниже 50% и др.</p>				<p>основании проверки журнала, протокола конфликтной комиссии, приказов о наложении дисциплинарных взысканий, результатов мониторинга оценки качества образовательной деятельности по показателям «доброжелательность, вежливость, компетентность работников», «удовлетворённость качеством образовательной деятельности».</p>		
<p>Итого</p>							

Работник

« _____ » _____ 202_ г

10. Стимулирующие выплаты по должности: заведующий мастерской

ФИО _____ **на** _____ **202_ года**

**Красное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Период, на который устанавливаются баллы	Предельное количество баллов	Фактическое количество баллов	
	наименование	индикатор			Основание	Работники к
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации (единых требований к оформлению документов, системы документооборота). По результатам проверки: договоров на учебную и производственную практику; приказов о направлении на практику; путевок; годового плана работы и др	100%	Полугодие	30	Аналитическая записка заместителя директора по УПО на основании контрольных мероприятий.	
Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Замечания надзорных органов при случае травматизма и проведении учебной и производственной практик.	0	Полугодие	20	Протокол комиссии по охране труда по результатам проведенного мониторинга соблюдения правил ТБ и ПБ, ОТ	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Введение новых профессий	Количество открытых профессий, квалификаций в рамках	1	Полугодие	20	Аналитическая записка заместителя	

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

(специальностей), квалификаций (специализаций)	профессионального обучения.					директора по УПО на основании разработанных программ профессионального обучения.	
Обновление содержания образовательных программ	Процент программ, разработанных с участием работодателей. Участие в работе экспертного совета (круглого стола) с участием представителей работодателей, оформление решения об обновлении вариативной части ОПОП по специальности (профессии).	40%	Полугодие	20	Аналитическая записка заместителя директора по УМР на основании решения экспертного совета (протокола).		
Организация работы по социальному партнерству	Заключение договоров социального партнерства (на оказание спонсорской помощи, безвозмездной передаче материалов и оборудования, учебной литературы, повышению качества подготовки специалистов, профориентационной деятельности со школами и др.)	1	Квартал	50	На основании аналитической записки заместителя директора УМР, УР, УПО, ВР курирующего направление (с приложением копии договора).		
Позиционирование учебного заведения	Участие в обновлении сайта учебного заведения (своевременное обновление раздела сайта в соответствии с положением)	Постоянно	Полугодие	20	Аналитическая записка заместителя директора по УМР на основании		

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

	Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации (статьи в СМИ, выступления в эфире;)	1	Полугодие	30	представленных договоров, опубликованных статей, мониторинга сайта (внутренний аудит, независимый мониторинг)	
Реализация программ профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации	Процент привлеченных средств в общем объеме внебюджетных средств, полученных от образовательной деятельности. Наличие привлечённых средств от внебюджетных средств от реализации программ	6,9%	Полугодие	30	Аналитическая записка главного бухгалтера (годовой отчет).	
Выплаты за качество выполняемых работ		Фактическое наличие	Полугодие	20	Аналитическая записка главного бухгалтера	
Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Внесение предложений по обсуждению качества подготовки специалистов. Программа (положение) о проведении конкурса, форсайт-сессии, круглого стола, совещания и других мероприятий по повышению качества подготовки специалистов. Отчёт по результатам.	1	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора УМР, УР, УПО, ВР курирующего направление	
	Внесение предложений по эффективной организации учебно-	1	Квартал	10		

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

	0	На квартал	10	издания.		
Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Наличие конфликтных ситуаций. По результатам оценки: журнала регистрации жалоб; протоколов конфликтной комиссии; приказов о применении дисциплинарных взысканий; результатов мониторинга независимой оценки качества образовательной деятельности, не ниже 50% и др.			Аналитическая записка заместителя директора по УР на основании проверки журнала, протокола конфликтной комиссии, приказов о наложении дисциплинарных взысканий, результатов мониторинга оценки качества образовательной деятельности по показателям «доброжелательность, вежливость, компетентность работников», «удовлетворённость качеством образовательной деятельности».		
Итого					« _____ »	202__ г
Работник						

Кравое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

11. Стимулирующие выплаты по должности: старший лаборант, лаборант
ФИО _____ на _____ 202_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Период, на который устанавливается выплата	Предельное количество баллов	Фактическое количество баллов		
	наименование	индикатор			Основание	Работник	Руководитель
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
1	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации: инструкций, правил, журналов учета и др.	100%	Полугодие	20	Аналитическая записка заместителя директора по УПО	
2	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания. Соблюдение законодательства в рамках санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	0	Полугодие	60	Служебная записка специалиста по охране труда по результатам проведенного мониторинга.	
3	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний. Составление заявок на своевременное обеспечение необходимыми материалами, сырьем, инструментами; актов списания и др.	0	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора по УПО	

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы									
4	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Работа с электронной базой учреждения по учету сырья и расходных материалов.	Стабильно	Квартал	30	Аналитическая записка заместителя директора по УПО			
5	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	Полугодие	30	Аналитическая записка заместителя директора по УПО			
6	Осуществление дополнительных работ	Выполнение дополнительных работ в рамках уставной деятельности учреждения, по приказам и распоряжению руководителя (работа в приемной комиссии, исполнение обязанностей секретаря на мероприятиях, семинарах)	постоянно	Квартал	20	Аналитическая записка заместителя директора по УПО			
Выплаты за качество выполняемых работ									
7	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку, своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, пособиями, инструктивными материалами.	0	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора по УПО			
8	Инициатива и	Предложения администрации по	1	Квартал	10	Аналитическая			

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

творческий подход к работе	эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1	записка заместителя директора по УПО, УР, УМР, ВР	202_ г	
				«	»
Участие в реализации образовательных проектов на основании приказа директора.	1	20			
Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом, на основании приказа директора (конкурсы, олимпиады, семинары, мастер-классы и др.).	1	10			
Итого					

Работник

ФИО _____ на _____ 202_ года

12. Стимулирующие выплаты по должности: юристконсульт

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия наименования	Период, на который устанавливается выплата	Количество баллов	Фактическое количество баллов	
				Основное	Руководитель направления, подпись
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	индикатор				

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

1	Подготовка локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	Полугодие	30	Аналитическая записка руководителя	
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам. По приказу, распоряжению руководителя	100%	Полугодие	20		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ							
	Осуществление юридических консультаций для учащихса и работников учреждения	Конфликты в учреждении	0	Полугодие	20		
Выплаты за качество выполняемых работ							
	Разрешение конфликтных ситуаций	Количество выигранных судебных разбирательств, мировых соглашений	85% от общего количества	Полугодие	30		
	Оперативное представление информации о деятельности учреждения	Размещение информации в сети Интернет, сайте учреждения	постоянно	Квартал	30		
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов, участие в реализации этих предложений	1	Квартал	50		
	Проверка государственных контрактов, договоров обслуживаемых учреждений	Договоры заключены в соответствии с действующим законодательством	Без замечаний	Полугодие	40		

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

Работник	Итого	«	»	202	г
----------	-------	---	---	-----	---

13. Стимулирующие выплаты: по должности: библиотекарь

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Период, на который устанавливается выплата	Количество во баллов	Фактическое количество баллов	
	наименование	индикатор			Основание	Работник
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1	Охват читателей	Процент учащихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки. Рассчитывается в соотношении количества карточек учета читателей к общему контингенту обучающихся и работников учреждения	Полугодие	10	Аналитическая записка заведующей библиотекой	
2	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации. Положения, книги и журналы учёта, планы, отчёты	Полугодие	5	Аналитическая записка заведующей библиотекой	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
3	Сохранность библиотечного фонда	Количество списываемой литературы библиотечного фонда. Расчёт: количество	Полугодие	20	Аналитическая записка	

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

учреждения	списываемых экземпляров за отчётный период к общему количеству библиотечного фонда	фонда	заведующей библиотекой
Выплаты за качество выполняемых работ			
4	Сопровождение учащегося в исследовательской деятельности	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Аналитическая записка заведующей библиотекой
		постоянно	20
		Призовое место	50
5	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Система работы по повышению мотивации к чтению (программа, план)	Аналитическая записка заведующей библиотекой
		1	3
6	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Выступление с докладами, презентациями, распространение опыта	Аналитическая записка заведующей библиотекой
		1	3
	Итого		

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

Работник

/ « _____ » _____ 202_ года

14. Стимулирующие выплаты по должности: специалист по кадрам, инспектор по кадрам на _____ 202_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Период, на который устанавливается выплата	Количество баллов	Фактическое количество баллов	
	наименование	индикатор			Основание	Работник
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач						
1	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации. Своевременное и качественное оформление личных дел, заключение трудовых договоров, ведение трудовых книжек, воинского учета, больничных листов	100%	Полугодие	20	Аналитическая записка заведующего отделением (отделом)	
2	Штрафы, взыскания, замечания	0	Квартал	60	Аналитическая записка заведующего отделением (отделом)	
3	Обработка и представление информации	Нет замечаний	Квартал	10	Аналитическая записка заведующего отделением (отделом)	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
4	Использование в работе АИС зарплата и кадры	стабильно	Квартал	30	Аналитическая записка заведующего	



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

	обеспечение и использование в работе учреждения					отделением (отделом)	
5	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	Полугодие	30	Аналитическая записка заведующего отделением (отделом)	
6	Осуществление дополнительных работ	Участие в работе квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий, оформлении их решений и другие виды работ	постоянно	Полугодие	30	Аналитическая записка заведующего отделением (отделом) на основании служебной записки председателя комиссии	
Выплаты за качество выполняемых работ							
7	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	своевременно	Квартал	30	Аналитическая записка заведующего отделением (отделом)	
8	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	Квартал	10	Аналитическая записка заведующего отделением (отделом)	
9	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1	Квартал	10	Аналитическая записка заведующего отделением (отделом)	
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом. Выступление с докладами на совещаниях, планёрках, круглых столах	1				Аналитическая записка заведующего отделением (отделом)

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

10	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками. Отсутствие жалоб	0	Квартал	20	Аналитическая записка заведующего отделением (отделом)	
	Итого						

Работник _____

_____ / « _____ » _____ 202_ г.

15. Стимулирующие выплаты по должности: секретарь-учебной части
ФИО _____ на _____ 202_ года

	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Период, на который устанавливается выплата	Количество баллов	Фактическое количество баллов	
		наименование	индикатор			Основание	Работник
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
1	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации.	0	Полугодие	40	Аналитическая записка заведующего учебной частью	
2	Соблюдение законодательства	Отсутствие замечаний. Ведение делопроизводства	0	Квартал	30	Аналитическая записка заведующего учебной частью	
3	Обработка и	Наличие замечаний.	0	Квартал	10	Аналитическая	

Версия 1.0

Стр. 111 из 201

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

предоставление информации	Своевременное рассмотрение и подготовка документов, распоряжений, поступивших на исполнение				записка заведующего учебной частью	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
4	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Работа с электронной базой учреждения	Стабильно	Квартал	30	Аналитическая записка заведующего учебной частью
5	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	Полугодие	30	Аналитическая записка заведующего учебной частью
6	Осуществление дополнительных работ	Выполнение дополнительных работ в рамках уставной деятельности учреждения, по приказам и распоряжению руководителя (работа в приемной комиссии, исполнение обязанностей секретаря на мероприятиях, семинарах)	постоянно	Квартал	30	Аналитическая записка заведующего учебной частью
Выплаты за качество выполняемых работ						
7	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	0	Квартал	10	Аналитическая записка заведующего учебной частью
8	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	Квартал	10	Аналитическая записка заведующего

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

9	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1	Квартал	10	учебной частью	Аналитическая записка заведующего учебной частью
	Участие в реализации образовательных проектов	1			10		
	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1					
	Итого						

Работник _____

« _____ »

202 _____ года

16. Стимулирующие выплаты по должности: секретарь-руководителя
ФИО _____ на _____ 202 _____ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Период, на который устанавливается выплата	Количество баллов	Фактическое количество баллов	
	наименование	индикатор			Основание	Работник
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

1	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации. Ведение организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности	0	Полугодие	20	Аналитическая записка руководителя	
2	Соблюдение законодательства	Отсутствие замечаний. Ведение делопроизводства	0	Квартал	60	Аналитическая записка руководителя	
3	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний. Сбор, обработка и предоставление корреспонденции в структурные подразделения или конкретным исполнителям	0	Квартал	10	Аналитическая записка руководителя	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
4	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Работа с электронной базой учреждения	Стабильно	Квартал	30	Аналитическая записка руководителя	
5	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	На полугодие	30	Аналитическая записка руководителя	
6	Осуществление дополнительных работ	Выполнение дополнительных работ в рамках уставной деятельности учреждения, по приказам и распоряжению руководителя (работа в приемной комиссии, исполнение обязанностей секретаря на мероприятиях, семинарах)	постоянно	Квартал	20	Аналитическая записка руководителя	

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

Выплаты за качество выполняемых работ						
7	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	0	Квартал	10	Аналитическая записка руководителя
8	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку. Контролирует правильность оформления подготовленных проектов документов, передаваемых руководителю на подпись, обеспечивает качественное их редактирование	0	Квартал	10	Аналитическая записка руководителя
9	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1	Квартал	10	Аналитическая записка руководителя
		Участие в реализации образовательных проектов по приказу руководителя	1		50	
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом. Подготовка мероприятий (совещаний, планёрок, круглых столов, дискуссий и т.д.)	1		10	
	Коммуникативная культура	Отсутствие конфликтов	0	Полугодие	5	Аналитическая записка руководителя
	Итого					

Работник



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

17. Стимулирующие выплаты по должности: диспетчер
ФИО

на 202 года

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Период, на который устанавливается выплата	Количество баллов	Фактическое количество баллов		
	наименование	индикатор			Основание	Работник	Руководитель
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
1	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации. Журналов замены преподавателей	0	Полугодие	40	Аналитическая записка заведующего учебной частью	
2	Соблюдение законодательства	Отсутствие замечаний. Ведение делопроизводства. Соответствие расписания санитарным нормам и правилам	0	Полугодие	30	Аналитическая записка заведующего учебной частью по результатам контрольных мероприятий	
3	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний. Изменения в расписании учебных занятий регулярно обновляются в электронной базе (на официальном сайте сайт)	0	Квартал	10	Аналитическая записка заведующего учебной частью	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
4	Техническое и	Работа с электронной базой	Стабильно	Квартал	30	Аналитическая	



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

	программное обеспечение и использование в работе учреждения	учреждения, составление расписания учебных занятий, консультаций				записка заведующего учебной частью	
5	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества. Отсутствие срывов занятий за отчетный период по вине диспетчера	постоянно	Полугодие	30	Аналитическая записка заведующего учебной частью	
6	Осуществление дополнительных работ	Выполнение дополнительных работ в рамках уставной деятельности учреждения, по приказам и распоряжению руководителя (работа в приемной комиссии, исполнение обязанностей секретаря на мероприятиях, семинарах.)	постоянно	Квартал	30	Аналитическая записка заведующего учебной частью	
Выплаты за качество выполняемых работ							
7	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	0	Квартал	10	Аналитическая записка заведующего учебной частью	
8	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	Квартал	10	Аналитическая записка заведующего учебной частью	
9	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1	Квартал	10	Аналитическая записка заведующего учебной частью	

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

	Участие в реализации образовательных проектов	1	50		
	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1			
	Итого				

Работник _____

« _____ » _____ 202_ г

18. Стимулирующие выплаты по должности: комendant

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Период, на который устанавливается выплата	Количество баллов	Фактическое количество баллов	
	наименование	индикатор			Основание	Работник
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1	Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов, аварий. Отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещений, обеспечение средствами пожарной безопасности. Отсутствие нарушений ТБ, ОТ подчинёнными работниками.	0	Полугодие	40	Аналитическая записка заместителя директора по АХР на основании служебной записки специалиста по охране труда	

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

	безопасности								
2	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества (места общего пользования). Своевременный учёт и списание имущества.	0	Полугодие	10	Аналитическая записка заместителя директора по АХР на основании служебной записки главного бухгалтера			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы									
3	Оперативность работы	Замечания по оперативности. Своевременное устранение неполадок в работе систем, ремонт оборудования, инвентаря, мебели	0	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора по АХР			
4	Осуществление дополнительных работ	Снижение нарушений режима проживанияими, нарушений правил внутреннего распорядка учреждения, общезия Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций, проводимых на базе учреждения	0	Квартал	20	Аналитическая записка заместителя директора по АХР			
			1	Квартал	20	Аналитическая записка заместителя директора по АХР на основании служебных записок ответственных за проведение мероприятий			

*Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

19. Стимулирующие выплаты по должности: специалист по охране труда, инженер
ФИО _____ на _____ 202_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Период, на который устанавливается выплата	Количество баллов	Фактическое количество баллов	
	наименование	индикатор			Основание	Работник
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1 Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации. Своевременная подготовка локальных актов учреждения в рамках деятельности учреждения Соответствие нормам действующего законодательства	0	Полугодие	20	Аналитическая записка заместителя директора по АХР	
2 Соблюдение законодательства	Штрафы, замечания, взыскания, руководителя, надзорных и контрольных органов	0	Квартал	60	Аналитическая записка заместителя директора по АХР	
3 Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора по АХР	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
5 Оперативность	Выполнение заданий, отчётов,	постоянно	Полугодие	30	Аналитическая записка	



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 –2023

		поручений ранее установленного срока без снижения качества. Нет возвратов на доработку					заместителя директора по АХР	
6	Осуществление дополнительных работ	Выполнение дополнительных работ в рамках уставной деятельности учреждения, по приказам и распоряжению руководителя	постоянно	Полугодие	20		Аналитическая записка заместителя директора по АХР	
Выплаты за качество выполняемых работ								
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов на запросы министерств и ведомств	своевременно	Квартал	30		Аналитическая записка заместителя директора по АХР	
8	Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний по функционированию систем безопасности, пропускной системы, видеонаблюдения и др.	0	Квартал	10		Аналитическая записка заместителя директора по АХР	
9	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов Предложения администрации по обеспечению информационной доступности по ТБ, ОТ, ГО. Ведение электронного учёта картотек, иных документов. Оформление стендов, памяток	1	Квартал	10		Аналитическая записка заместителя директора по АХР по результатам контрольных мероприятий или служебным запискам ответственных за направление работы	
			1		30			

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

учреждения								
2	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания. Информация, размещённая в сети интернет, соответствует требованиям законодательства РФ; наличие лицензионного программного обеспечения.	0	Полугодие	60	Аналитическая записка заместителя директора по УМР на основании контрольных мероприятий		
3	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний. Сопровождение сайта учреждения.	0	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора по УМР		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы								
4	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети учреждения, электронной почты, программного обеспечения	Стабильн 0	Квартал	30	Аналитическая записка заместителя директора по УМР		
5	Оперативность	Выполнение заданий, отчётов, поручений ранее установленного срока без снижения качества.	постоянн 0	Полугодие	30	Аналитическая записка заместителя директора по УМР		
6	Осуществление дополнительных работ	Выполнение дополнительных работ в рамках уставной деятельности учреждения, по приказам и распоряжению руководителя	постоянн 0	Квартал	20	Аналитическая записка заместителя директора по УМР		
Выплаты за качество выполняемых работ								
8	Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний.	0	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора по УМР		

**Красное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

9	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию ресурсов	1	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора по УМР на основании служебной записки ответственного за направление руководителя		
		Участие в реализации образовательных проектов по приказу руководителя, выполнение дополнительных видов работ в области информационно-технического обеспечения.	1					
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом. Подготовка мероприятий (совещаний, планерок, круглых столов, дискуссий и т.д.)	1		10			
		Итого						

Работник _____ / « _____ » _____ 202_ г

21. Стимулирующие выплаты по должности: заведующий складом, кладовщик

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия наименования	Период, на который устанавливается выплата	Количество баллов	Фактическое количество баллов	
				Работник	Руководитель

Версия 1.0

Стр. 125 из 201

*Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

		и инструкций по охране труда.							
За качество выполняемых работ									
5	Инициатива и творческий подход к организации	Предложения администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1	Квартал	5	Аналитическая записка главного бухгалтера			
6	Качество выполняемых работ	Замечания по качеству. Обеспечение приема материальных ценностей согласно ГОСТам и санитарным требованиям.	0	Квартал	10	Аналитическая записка главного бухгалтера			
7	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн на приусадебном участке по озеленению территории (посадка цветов, стрижка кустарников, стрижка газонов летом)	наличие	На летний период (2,3 квартал)	30	Аналитическая записка заместителя директора по АХР на основании контрольных мероприятий, служебных записок коменданта.			
8	Наставничество	Количество молодых специалистов на практике (направляемых на практику студентов)	1	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора по АХР			
	Итого								

Работник

/ « / »

202

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

22. Стимулирующие выплаты по должности: делопроизводитель

на 202 года

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Период, на который устанавливается выплата	Количество баллов	Фактическое количество баллов	
	наименование	индикатор			Основание	Работник
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов		Квартал	50	Аналитическая записка руководителя структурного подразделения	
	Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований, соблюдение предоставления архивных данных		Квартал	40	Аналитическая записка руководителя структурного подразделения	

*Красное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

	Предоставление своевременной достоверной информации в органы государственной власти и внебюджетные фонды	отсутствие замечаний	Квартал	20	Аналитическая записка руководителя структурного подразделения	
	Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	отсутствие замечаний	Квартал	50	Аналитическая записка руководителя структурного подразделения	
	Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	отработанные технологии и делопроизводства	Квартал	40	Аналитическая записка руководителя структурного подразделения	
За интенсивность и высокие результаты работы						
2	Оперативность выполняемой работы 30%	Качественное исполнение документов в установленные сроки	отсутствие замечаний	Квартал	40	Аналитическая записка руководителя структурного подразделения
За качество выполняемых работ						
3	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	отсутствие замечаний	Квартал	60	Аналитическая записка руководителя структурного подразделения
	Итого					

Работник _____ / « _____ » _____ 202_ г

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

23. Стимулирующие выплаты по должности: заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, экономист, агент по снабжению. _____ **202**__ года
ФИО _____ на _____

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Период, на который устанавливается выплата	Предельное количество баллов	Фактическое количество баллов		
	наименование	индикатор			Основание	Работник	Руководитель
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
1 Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	Квартал	20	Аналитическая записка главного бухгалтера		
2 Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания.	0	Квартал	60	Служебная записка специалиста по охране труда по результатам проведённого мониторинга.		
3 Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний.	0	Квартал	10	Аналитическая записка главного бухгалтера		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
4 Техническое и программное	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения,	Стабильно	Квартал	30	Аналитическая записка главного бухгалтера		

*Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

	обеспечение и использование в работе учреждения	использование обеспечения	программного						
5	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	Квартал	30	Аналитическая записка главного бухгалтера			
6	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	постоянно	Квартал	20	Аналитическая записка главного бухгалтера			
Выплаты за качество выполняемых работ									
7	Работа с входящей документацией	Подготовка отчетов	Своевременно	Квартал	30	Аналитическая записка главного бухгалтера			
8	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	Квартал	10	Аналитическая записка главного бухгалтера			
9	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов Участие в реализации образовательных проектов на основании приказа директора.	1	Квартал	10	Аналитическая записка главного бухгалтера			
			1		50				
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом, на основании приказа директора (конкурсы, олимпиады, семинары, мастер-классы и	1		10				

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

др.)							
Итого:							

Работник _____ / « ____ » _____ 202__ г.

24. Стимулирующие выплаты по должности: гардеробщик

на _____ 202__ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Период, на который устанавливается выплата	Предел ьное количество баллов	Фактическое количество баллов	
	наименование	индикатор			Основание	Работник
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	Квартал	30	Аналитическая записка коменданта на основании служебной записки специалиста по охране труда	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

2	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников воспитанников для	Постоянно	Квартал	30	Аналитическая записка коменданта		
3	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	Квартал	30	Аналитическая записка коменданта		
Выплаты за качество выполняемых работ								
4	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	Квартал	30	Аналитическая записка коменданта		
	Итого							

Работник

« _____ » _____ 202_ г

25. Стимулирующие выплаты по должности: дежурный по общежитию

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Период, на который устанавливается выплата	Пределное количество баллов	Фактическое количество баллов	
	наименование	индикатор			Основание	Работник
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении						



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

		поставленных задач				
1	Обеспечение образцовых санитарно-гигиенических условий, техники безопасности, пожарной безопасности, пожарной безопасности в помещениях и на территории общежития	Поддержание санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности в помещениях и на территории общежития. Ответственные места во время дежурства	100%	Квартал	40	Аналитическая записка заместителя директора по АХР на основании служебной записки специалиста по охране труда
2	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества. Отсутствие случаев хищения и порчи имущества в местах общего пользования	0	Квартал	10	Аналитическая записка коменданта
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
3	Оперативность работы	Замечания по оперативности	0	Квартал	10	Аналитическая записка коменданта
4	Осуществление дополнительных работ	Участие в ремонте. По приказу или распоряжению руководителя.	наличие	Полугоду	20	Аналитическая записка коменданта
		Участие в мероприятиях общежития	постоянно	Полугоду	10	общегития или на основании служебной записки воспитателя
Выплаты за качество выполняемых работ						

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

5	Качество выполняемых работ	Отсутствие нарушений режима пребывания посетителей (гостей) после установленного срока. Отсутствие замечаний по ведению журналов приема-передачи дежурства	0	Квартал	10	Аналитическая записка коменданта	
6	Инициатива и творческий подход к организации	Предложения администрации учебного заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1	Квартал	5	Аналитическая записка коменданта	
7	Благоустройство территории учреждения на летний период	Спортивный городок, зеленая зона, ландшафтный дизайн	постоянно	На квартал (2,3 квартал)	30	Аналитическая записка коменданта	
	Итого						

Работник _____ / _____ « _____ » _____ 202_ г

26. Стимулирующие выплаты по должности: начальник отдела кадров

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предел ьный размер выплаты к окладу, (должност ному окладу), ставке заработной плат	Количе ство баллов	Фактическое количество баллов		Руководит ель направля ния, подпись
	наименование	индикатор			Основание	Работник	
ФИО							202_ года

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

				й			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
1	Ответственное отношение к своим обязанностям	Разработка прогнозов, определение текущей и перспективной потребности в кадрах и источников ее удовлетворения, организация своевременного оформления приема, перевода и увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством, положениями, инструкциями и приказами руководителя предприятия, учет личного состава, выдачу справок о настоящей и прошлой трудовой деятельности работников, хранение и заполнение трудовых книжек и ведение установленной документации по кадрам, а также подготовку материалов для представления персонала к поощрениям и награждениям	100%	40%	40	Аналитическая записка руководителя	
2	Соблюдение	Соблюдение сроков, порядка	соответствие	40%	40	Аналитическая	

*Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

законодательства	представления статистической, другой отчетности, соответствие нормативной базе	нормам законодательства представленных отчетов, документов	30%	записка руководителя	записка руководителя
3 Обработка и представление информации	Подготовка документов по пенсионному страхованию, а также документов, необходимых для назначения пенсий работникам предприятия и их семьям, а также представление их в орган социального обеспечения. Методическое руководство и координация деятельности специалистов и инспекторов по кадрам, контроль исполнения руководителями подразделений законодательных актов и постановлений правительства, постановлений, приказов и распоряжений руководителя предприятия по вопросам кадровой политики и работы с	Нет замечаний	10	Аналитическая записка руководителя	



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

	персоналом						
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
4	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Использование в работе АИС зарплата и кадры	стабильно	30%	30	Аналитическая записка руководителя	
5	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	30%	30	Аналитическая записка руководителя	
6	Осуществление дополнительных работ	Участие в работе квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий, оформлении их решений и другие виды работ	постоянно	Полугодие	30	Аналитическая записка руководителя	
Выплаты за качество выполняемых работ							
7	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	своевременно	Квартал	30	Аналитическая записка руководителя	
8	Качество выполняемых работ	Отсутствие возвратов документов на доработку	0	Квартал	10	Аналитическая записка руководителя	
9	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному	1	Квартал	10	Аналитическая записка руководителя	



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

		использованию финансовых и материальных ресурсов											
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом. Выступление с докладами на совещаниях, планёрках, круглых столах	1						10	Аналитическая записка руководителя			
10	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками. Отсутствие жалоб	0	Квартал	20				Аналитическая записка руководителя				
	Итого												

Работник

« _____ » _____ 202_ г

27. Стимулирующие выплаты по должности по развитию образовательных проектов

ФИО _____ на _____ 202_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия наименования	Индикатор	Период, на который устанавливается выплата	Пределное количество баллов	Фактическое количество баллов		
					Основание	Работник	Руководитель направления, подпись
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
1	Ведение профессиональной документации	100%	Квартал	30	Аналитическая записка руководителя		

*Краевое государственное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

2	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Замечания надзорных органов	0	Квартал	20	Аналитическая записка руководителя	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
3	Введение новых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)	Количество открытых профессий, квалификаций в рамках профессионального обучения	1	Квартал	20	Аналитическая записка руководителя	
4	Трудоустройство выпускников	Процент трудоустроенных выпускников в первый год после окончания	70%	Квартал	40	Аналитическая записка руководителя	
5	Повышение квалификации инженерно-педагогических работников	Процент работников, прошедших стажировку, курсы повышения квалификации	20%	Квартал	20	Аналитическая записка руководителя	
6	Реализация программ профессиональной подготовки, переподготовки,	Процент привлеченных средств в общем объеме средств	6,9%	Квартал	30	Аналитическая записка руководителя	
		Наличие привлеченных внебюджетных	Фактическое наличие		20	Аналитическая записка руководителя	

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

повышения квалификации	средств от реализации программ	Постоянно	Квартал	50	Аналитическая записка руководителя	
7 Позиционирование учебного заведения	Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта учебного заведения	Постоянно	Квартал	50	Аналитическая записка руководителя	
8 Обновление содержания образовательных программ	Процент программ, разработанных участием работодателей. Участие в работе экспертного совета (круглого стола) с участием представителей работодателей, оформление решения об обновлении вариативной части ОПОП по специальности (профессии).	40%	Квартал	20	Аналитическая записка руководителя	
9 Организация работы по социальному партнерству	Заключение договоров социального партнерства (на оказание спонсорской помощи, безвозмездной передаче материалов и оборудования, учебной литературы, повышению качества подготовки специалистов, профориентационной деятельности со школами и др.)	1	Квартал	50	Аналитическая записка руководителя	
Выплаты за качество выполняемых работ						

*Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

10	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов. Программа (положение) о проведении конкурса, форсайт-сессии, круглого стола, совещания и других мероприятий по повышению качества подготовки специалистов. Отчёт по результатам	1	Квартал	10	Аналитическая записка руководителя		
11		Внесение предложений администрации по эффективной организации учебно- воспитательного процесса; проведение мероприятий. Программа мероприятия для обучающихся техникума, отчёт по результатам.	1	Квартал	10	Аналитическая записка руководителя		
12		Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек. Программа мероприятия, отчёт по результатам.	1	Квартал	10	Аналитическая записка руководителя		
13		Участие в разработке и реализации проектов.	1	Квартал	50	Аналитическая записка руководителя		

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

14	Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)	1	Квартал	15	Аналитическая записка руководителя	
15	методической работы и издательской деятельности	Выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учебном заведении	1	Квартал	10	Аналитическая записка руководителя	
16	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	Наличие конфликтных ситуаций	0	Квартал	10	Аналитическая записка руководителя	

Работник _____ / «__» _____ 202__ г.

28. Стимулирующие выплаты по должности: Специалист по связям с общественностью

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия	Период, на который устанавливается выплата	Фактическое количество баллов	
			Пределное количество баллов	Фактическое количество баллов
	наименование	Индикатор	Работник	Руководитель
				направление,

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

		Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			ПОДПИСЬ			
1	Планомерная и систематическая работа по информационному сопровождению деятельности организации, формированию ее позитивного имиджа в обществе	Разработка и своевременная реализация утвержденного руководителем плана информационного сопровождения деятельности организации	За отчетный период реализовано 100% мероприятий плана	Квартал	20	Аналитическая записка начальника отдела	20	
			За отчетный период реализовано не менее 90% мероприятий плана	Квартал	5	Аналитическая записка начальника отдела	5	
		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
2	Дополнительные объемы работы, не входящие в основные должностные обязанности	PR-сопровождение внеплановых мероприятий, акций, событий	За каждое мероприятие	Квартал	30	Аналитическая записка начальника отдела	30	
3	Мониторинг средств массовой информации относительно деятельности организации	Ежемесячный обзор средств массовой информации	Наличие не менее 2 публикаций в средствах массовой информации за отчетный период	Квартал	20	Аналитическая записка начальника отдела	20	

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОЦД-А-3.1.2/1 -2023

		Преобладание позитивных оценок в средствах массовой информации	Квартал	40	Аналитическая записка начальника отдела	40
Выплаты за качество выполняемых работ						
4	Обеспечение сбора, хранения, использования и распространения информационных материалов	Наличие и систематическое обновление баз данных, информационных каталогов, архивы информационных материалов, видеосюжетов, портфолио	Квартал	30	Аналитическая записка начальника отдела	30
	Итого:					145

Работник _____ / _____ / _____ « _____ » _____ 202_ г.

29. Стимулирующие выплаты по должности: паспортист

ФИО	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Период, на который устанавливается выплата	Предельное количество баллов	Фактическое количество баллов	
		наименование	индикатор			Основание	Работник

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

7	Работа с входящей документацией	Подготовка отчётов	Своевремен но	Квартал	Аналитическая записка главного бухгалтера	
8	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	Квартал	Аналитическая записка главного бухгалтера	
9	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1	Квартал	Аналитическая записка главного бухгалтера	
		Участие в реализации образовательных проектов на основании приказа директора.	1	50		
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом, на основании приказа директора (конкурсы, олимпиады, семинары, мастер-классы и др.).	1	10		
		Итого:				

Работник _____ / _____ / _____ « _____ » _____ 202_ г.

30. Стимулирующие выплата по должности: техник-программист

ФИО _____ на _____ 202_ года

Ф.И.О.

Критерии оценки результативности	Условия	Период,	Количес тво	Фактическое количество баллов

**Кравое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД–А-3.1.2/1 -2023

и качества труда работников	наименование	индикатор	баллов	Основание	Работник	Руководитель
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации.	0	Полугодие	20	Аналитическая записка заместителя директора по УМР
2	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания. Информация, размещённая в сети интернет, соответствует требованиям законодательства РФ; наличие лицензионного программного обеспечения.	0	Полугодие	60	Аналитическая записка заместителя директора по УМР на основании контрольных мероприятий
3	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний. Сопровождение сайта учреждения.	0	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора по УМР
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
4	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети учреждения, электронной почты, программного обеспечения	Стабильно	Квартал	30	Аналитическая записка заместителя директора по УМР
5	Оперативность	Выполнение заданий, отчётов, поручений ранее установленного срока без снижения качества.	постоянно	Полугодие	30	Аналитическая записка заместителя директора по УМР
6	Осуществление дополнительных работ	Выполнение дополнительных работ в рамках уставной деятельности учреждения, по приказам и распоряжению руководителя	постоянно	Квартал	20	Аналитическая записка заместителя директора по УМР
Выплаты за качество выполняемых работ						
7	Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний.	0	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора по УМР
8	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию ресурсов Участие в реализации образовательных проектов по приказу руководителя, выполнение дополнительных видов работ в области информационно-технического обеспечения.	1	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора по УМР на основании служебной записки ответственного за направление руководителя
			1		50	

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом. Подготовка мероприятий (совещаний, планшорк, круглых столов, дискуссий и т.д)	1	10		
	Итого				

Работник _____ / _____ « _____ » _____ 202__ г

31. Стимулирующие выплата по должности: техник

Ф.И.О. _____ на _____ 202__ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия	Период,		Количество баллов	Фактическое количество баллов	
		индикатор	наименование		Основание	Работник
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1	Ведение документации учреждения	100%	Квартал	20	Аналитическая записка главного бухгалтера	
2	Соблюдение законодательства	0	Квартал	60	Аналитическая записка главного бухгалтера	
3	Обработка и предоставление информации	0	Квартал	10	Аналитическая записка главного бухгалтера	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
4	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Стабильно	Квартал	30	Аналитическая записка главного бухгалтера	
5	Оперативность	постоянно	Полугодие	30	Аналитическая записка главного бухгалтера	

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

6	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	постоянно	Квартал	20	Аналитическая записка главного бухгалтера
Выплаты за качество выполняемых работ						
7	Работа с входящей документацией	Подготовка отчетов	Своевременно	Квартал	30	Аналитическая записка главного бухгалтера
8	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	Квартал	10	Аналитическая записка главного бухгалтера
9	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию ресурсов	1	Квартал	10	Аналитическая записка главного бухгалтера
		Участие в реализации образовательных проектов на основании приказа директора.	1		50	
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом. Подготовка мероприятий (совещаний, планерок, круглых столов, дискуссий и т.д.)	1		10	
	Итого					

Работник _____ / _____ « _____ » _____ 202_ г.

32. Стимулирующие выплаты по должности: уборщик служебных и производственных помещений на _____ квартал 202_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия наименования	индикатор	Период, на который устанавливается выплата	Пределы количества баллов	Фактическое количество баллов	
					Основание	Работник
Руководитель направления, подпись						

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

*Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

1	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов, содержание закрепленных помещений и территории в надлежащем состоянии в соответствии с санитарными нормами	0	Квартал	40	Аналитическая записка коменданта на основании служебной записки специалиста по охране труда.	
2	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества (хозяйственного инвентаря)	0	Квартал	10	Аналитическая записка коменданта	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
3	Оперативность работы	Замечания по оперативности	0	Квартал	10	Аналитическая записка коменданта	
4	Осуществление дополнительных работ	Выполнение работ (функций), не входящих в круг функциональных обязанностей, по распоряжению руководителя	постоянно	Квартал	10		
5	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, служебного распорядка	Отсутствие замечаний. Соблюдение правил внутреннего распорядка и норм труда при выполнении работ (площадь, количество уборок в день, утепление окон, мытьё стёкол в	Постоянно	Квартал	10	Аналитическая записка коменданта	

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

		год и т.д.)				
Выплаты за качество выполняемых работ						
6	Качество выполняемых работ	Замечания по качеству	0	Квартал	10	Аналитическая записка коменданта
7	Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных срочных работ	Исполнение функциональных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы, подготовки к новому учебному году, по завершении ремонтных работ. По распоряжению руководителя.	наличие	Квартал	20	
8	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн на приусадебном участке по озеленению территории (посадка цветов, кустарников, стрижка газонов летом)	наличие	Квартал	30	
	Итого:					

Работник _____ / « _____ » 202__ г.

33. Стимулирующие выплаты по должности: комендант _____ ФИО _____ квартал 202__ г.
на _____ 202__ года

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллекционный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Период, на который устанавливается выплата	Пределная количество баллов	Фактическое количество баллов		
	наименование	индикатор			Основание	Работник	Руководитель
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
1	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов, аварии. Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ, во вверенном помещении	0	40	Аналитическая записка заместителя директора по АХР на основании служебной записки специалиста по охране труда		
2	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества. Обеспечение сохранности имущества и содержание в образцовом порядке во вверенном помещении	0	10	Аналитическая записка заместителя директора по АХР		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							

*Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

3	Оперативность работы	Замечания по оперативности.	0	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора по АХР	
4	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	Квартал	20	Аналитическая записка заместителя директора по АХР	
		Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	Квартал	20		
Выплаты за качество выполняемых работ							
5	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных расходов	постоянно	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора по АХР	
6	Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	Замечания по бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	постоянно	Квартал	20	Аналитическая записка заместителя директора по АХР	
7	Инициатива и творческий подход к организации	Предложения администрации учебного заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1	Квартал	5	Аналитическая записка заместителя директора по АХР	
8	Качество выполняемых работ	Замечания по качеству	0	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора по АХР	
9	Благоустройство территории	Спортивный городок, зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя	



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

учреждения					директора по АХР			
10	Наставничество	Количество молодых специалистов на практике	на 1	Квартал	10	Аналитическая записка заместителя директора по АХР		
		Итого						

Работник _____ / _____ « _____ » _____ 202_ г

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ АДМИНИСТРАТИВНОГО ПЕРСОНАЛА

34. Стимулирующие выплаты по должности: заместитель директора: учебной работе, производственному обучению, воспитательной работе, учебно-методической работе
ФИО _____ на _____ 202_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Пределный размер выплаты к окладу, (должностном у окладу), ставке заработной платы*	Условия получения и размер балла устанавливаемые работнику	
	наименование	индикатор		Размер, %	Условия
2	3	4	5	6	7
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

1	Ответственное отношение к своим обязанностям	организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие требованиям учредителя, надзорных органов и граждан	отсутствие претензий стороны учредителя, надзорных органов, руководителя учреждения и граждан	40 %	10	Учредителя- Надзорных и контрольных органов (служба по контролю, статистика, прокуратура) Руководителя -	Куррируемые соответствуют документации, требования (приём, перевод, дисциплинарные взыскания, передача задолженностей, организация образовательного процесса, содержание сайта ОУ, информационных баз, СМИ)	
					10			Граждан
					20 %			
					10 %			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		90 %		10 %	10 %	В соотношении количества обучающихся на конец и начало квартала		
Результативность учреждения		сохранность контингента обучающихся, воспитанников, студентов						

*Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 – 2023

	организация системы работы, направленной на профилактику противоправного поведения обучающихся	доля правонарушений, совершенных обучающимися не более 3%	20 %	20 %	Организация и руководство мероприятиями (проведение собраний, конференций, самовольных уходов)	
	организация системы работы, направленной на трудоустройство выпускников	доля выпускников трудоустроившихся по полученной профессии 40 %, наличие систематической работы центров содействия трудоустройству	20 %	20 %	Участие в мероприятиях Ведение банка данных вакансий по выпускаемым специальностям, профессиям, аналитических данных трудоустройства	
	организация целевого обучения	доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения 1%	20 %	20 %	Наличие копий договоров о целевом обучении в личном деле обучающегося	
	реализация региональных, федеральных, международных программ, проектов	регионального, федерального, международного уровней	30 % за каждый	10%	Регионального	Руководство проектом (ведение экспериментальной работы), подготовка и оформление полученных результатов, распространение результата
				20%	Федерального	
				30%	Международн	

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

						ого	
						Участие в проектах	
2	Выплаты за качество выполняемых работ Управленческая культура	отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	10 %	10 %	Отсутствие письменных жалоб, докладных от работников на организацию работы по курируемому направлению работы	5%	
3	Обеспечение функционирования и развития учреждения	обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач учреждения	10 %	10 %	Преподавателей, мастеров п/о (соотношение на конец и начало квартала)		
		обеспечение профессионального развития педагогических работников	доля педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией не менее 50 %	10 %	Педагогов дополнительного образования, социального педагога, педагога-психолога. (соотношение на конец и начало квартала) организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях		
		создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны	100% соответствия требованиям СанПин закреплённых объектов	20 %	Учебных кабинетов, лабораторий, спортивных залов (освещённость, высота парт и стульев, площади на 1 обучающегося, уборка, проветривание и т.д.), ТБ Мастерских, учебно-производственных мастерских (площади на 1 обучающегося, оборудование, специальная одежда, освещённость и т.д.), ТБ Помещений для организации и проведения внеклассных	20 %	

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

	труда и техники безопасности		10 %		занятий
	устранены предписания в сроки, установленные надзорными органами согласно утвержденному плану	отсутствия замечаний надзорных органов, связанных с нарушением в организации прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10 %		

Работник _____

« _____ » _____ 202_ г

35. Стимулирующие выплаты по должности: заместитель руководителя: заместитель руководителя: административно хозяйственной работе (части) _____ на _____ 202_ года
ФИО _____

Кравое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностном у окладу), ставке заработной платы*	Условия получения и размер балла устанавливаемые работнику	
	наименование	индикатор		Размер, %	Условия
2	3	4	5	6	7
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1	Ответственное отношение к своим обязанностям	обеспечение безопасных условий проживания обучающихся в общежитии	отсутствие травм, несчастных случаев	20 %	20 %
		обеспечение функционирования объектов, находящихся в оперативном управлении у учреждения	отсутствие предписаний надзорных органов	50 %	50 %
		(территория, здания и сооружения, коммунальные сети и т.д.)	своевременное устранение предписаний надзорных органов	30 %	30 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2	Результативность учреждения	организация системы работы, направленной на профилактику	доля правонарушений, совершенных	20 %	20 %
				Организация и руководство мероприятиями (проведение собраний, конференций, самовольных уходов,	

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

	противоправного поведения обучающихся не более 3%	обучающимися не более 3%		5%	Участие в мероприятиях
	обеспечение сохранности имущества учреждения в соответствии с нормативными сроками его эксплуатации	100 %	50 %	50 %	
Выплаты за качество выполняемых работ					
3	Управленческая культура	обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач учреждения	отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	10 %	Отсутствие письменных жалоб, докладных от работников на организацию работы по курируемому направлению работы

36. Стимулирующие выплаты по должности: главный бухгалтер

на _____ 202_ года

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Пределный размер выплат к окладу, у окладу), ставке заработной платы*	Условия получения и размер балла устанавливаемые работнику	
	наименование	индикатор		Размер, %	Условия
2	3	4	5	6	7
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					

**Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»**



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обеспокоенных претензий со стороны работников, руководителей, обучающихся, граждан	100 %	40 %	10	Работников-обучающихся	
	Непрерывное профессиональное развитие	обеспечение профессионального развития через работу на курсах, семинарах, совещаниях, конференциях	40 %	40	Соблюдение сроков, порядка представления финансовой отчетности, соответствие нормативной базе	
						соответствие нормам законодательства предоставленных отчетов, документов
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения	99% – 100%	40 %	40		
Результативность учреждения	ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с законодательством, учетной политикой учреждения	отсутствие замечаний надзорных и контролирурующих органов, учредителя	50 %	25	надзорных и контролирурующих	
За качество выполняемых работ	Управленческая культура	эффективность	укомплектованнос	30 %	30	Учредителя

*Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

	реализуемой кадровой политики	ть кадрами структурного подразделения 100%		
--	-------------------------------	--	--	--

Работник _____ /

« _____ » _____ 202__ г.

37. Стимулирующие выплаты по должности:

- слесарь-сантехник
- заведующий общезитием, кладовщик,
- машинист по стирке и ремонту спецдежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания,
- слесарь-ремонтник,
- слесарь-ремонтник по оборудованию,
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, столяр,
- дворник,
- водитель автомобиля,
- заведующий складом
- кастеяныша

ФИО _____ квартал 202__ г.

*Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Период, на который устанавливается выплата	Предельное количество баллов	Фактическое количество баллов		
	наименование	индикатор			Основание	Работники	Руководитель
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
1	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Замечания администрации учебного заведения, надзорных органов, аварии. Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты при выполнении работ, во вверенном помещении	0	40	Аналитическая записка коменданта на основании служебной записки специалиста по охране труда		
2	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества. Обеспечение сохранности имущества и содержание в образцовом порядке во вверенном помещении	0	10	Аналитическая записка коменданта		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							

*Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

3	Оперативность работы	Замечания по оперативности.	0	Квартал	10	Аналитическая записка коменданта	
4	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	Квартал	20	Аналитическая записка записки коменданта	
		Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	Квартал	20		
Выплаты за качество выполняемых работ							
5	Ресурсосбережение при выполнении работ	Экономия материальных расходов	постоянно	Квартал	10	Аналитическая записка коменданта	
6	Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	Замечания по бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	постоянно	Квартал	20	Аналитическая записка коменданта	
7	Инициатива и творческий подход к организации	Предложения администрации учебного заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1	Квартал	5	Аналитическая записка коменданта	
8	Качество выполняемых работ	Замечания по качеству	0	Квартал	10	Аналитическая записка коменданта	
9	Благоустройство территории учреждения	Спортивный городок, зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	Квартал	10	Аналитическая записка коменданта	

*Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский технологический техникум пищевой промышленности»*



Коллективный договор на 2023 – 2026 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2023

10	Наставничество	Количество молодых специалистов на практике	на 1	Квартал	10	Аналитическая записка коменданта		
	Итого							

Работник

/ « _____ » _____ 202_ г

* Без учета повышающих коэффициентов.



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2020

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1.7.

к Положению об оплате труда

Размер персональных выплат руководителям,
заместителям руководителя и главному
бухгалтеру Учреждения

Размер персональных выплат руководителям, заместителям руководителя и
главному бухгалтеру Учреждения

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	опыт работы в занимаемой должности <*>	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2020

при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №1. 8.

к Положению об оплате труда

Размер выплат по итогам работы заместителям
руководителя и главному бухгалтеру
Учреждения

**Размер выплат по итогам работы руководителю, заместителям руководителя и
главному бухгалтеру Учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % <*>
	Наименование	индикатор	
1	2	3	4
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	150%
		федеральные	100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Организация и	Наличие важных	международные	100%



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2020

проведение важных работ, мероприятий	работ, мероприятий	федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Коллективному договору**

Положение об учете имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы)



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2020

	профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физвоспитания	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2020

школ искусств по видам искусств); концертмейстер	
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования	Преподаватель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы	Преподаватель того же предмета, (дисциплины) профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования

От работодателя:
Директор учреждения
О.В. Юдина
(подпись, ФИО)
2023г.



От работников:
Председатель Профсоюзной организации
Л.Р. Пожидаева
(подпись, ФИО)
2023 г.





Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2020

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (дней)
1	Директор	3
2	Заместитель директора по учебной работе	3
3	Заместитель директора по учебно-производственному обучению	3
4	Заместитель директора по воспитательной работе	3
5	Заместитель директора по учебно-методической работе	3
6	Заместителя директора по административно - хозяйственной работе	3
7	Главный бухгалтер	3
8	Заместитель главного бухгалтера	3
9	Агент по снабжению	3
10	Водитель автомобиля	3

От работодателя:
Директор учреждения
О.В. Юдина
(подпись, ФИО)
М.П.
«12» мая 2023 г.

От работников:
Председатель Профсоюзной организации
Д.Р. Пожидаева
(подпись, ФИО)
«12» мая 2023 г.



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2020

Приложение №4
к Коллективному договору

Соглашение
по охране труда работодателя и уполномоченного представителя
работников КГБПОУ «Красноярский технологический техникум
пищевой промышленности» председателя профсоюзной организации
на 2023 год

N п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение
1	2	3	4	5	6
1. Организационные мероприятия					
1	Проведение специальной оценки условий труда	Рм	20,0	При введении новых рабочих мест	Специалист по охране труда
2	Проведение оценки уровней профессиональных рисков	Рм	20,0	При введении новых рабочих мест	Специалист по охране труда
3	Организация и проведение обучения по охране труда, по программе обучения (А) по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда продолжительностью не менее 16 часов; по программе обучения (Б) безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, продолжительностью не менее 16 часов; обучения по оказанию первой помощи	человек	40,0	В течение года	Специалист по охране труда



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2020

	пострадавшим на производстве				
4	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	человек	8,7	Сентябрь 2023	Специалист по охране труда
5	Приобретение стендов, наглядных материалов для проведения инструктажей по охране труда, оснащение кабинетов по охране труда	штук	5,0	В течение года	Специалист по охране труда
6	Издание (тиражирование) инструкций, правил по охране труда	штук	-	По необходимости	Специалист по охране труда Заведующие отделениями
2. Технические мероприятия					
7	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, кондиционирования воздуха с целью обеспечения теплового режима и микроклимата		250,0	По мере финансирования	Заместитель директора по АХР
8	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников		100,0	В течение года	Заместитель директора по АХР
9	Устройство и содержание пешеходных дорог, тротуаров, переходов на территории организации в целях обеспечения безопасности работников			В течение года	Заместитель директора по АХР
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
10	Проведение: обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований); психиатрического		800,0	В течение года	Специалист по охране труда



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2020

	освидетельствования работников в установленном законодательством порядке				
11	Размещение аптечек в зданиях, укомплектованных медицинскими изделиями для оказания первой помощи пострадавшим		В наличии		Коменданты
12	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки		Имеются		Коменданты
13	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений			В течение года	Заместитель директора по АХР, коменданты
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и смывающих средств					
14	Обеспечение работников, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	Шт.	200,0	В течение года	Заместитель директора по АХР, коменданты
15	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	Л., гр.	380,0	В течение года	коменданты
16	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	шт	30,0	Декабрь	Заместитель директора по АХР
5. Пожарная безопасность					
17	Обеспечение проверки работоспособности пожарной сигнализации, систем оповещения и эвакуации		28,00	Ежеквартально	Заместитель директора по АХР
18	Обеспечение проверки работоспособности внутреннего противопожарного водопровода и пожарных кранов зданий		29,60	Апрель ноябрь	Заместитель директора по АХР



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/1 -2020

	учреждения				
19	Оснащение помещений огнетушителями Проведение проверки состояния огнетушителей Перезарядка огнетушителей		оснащено	Замена в 2022 году	Заместитель директора по АХР
20	Проведение проверки состояния огнезащитной обработки (пропитки)		12,0	Ноябрь	Заместитель директора по АХР
21	Испытание наружных пожарных лестниц и ограждение кровель		29,3	Апрель, ноябрь	Заместитель директора по АХР
22	Перекатка пожарных рукавов			Ноябрь	Заместитель директора по АХР

От работодателя:

Директор учреждения

О.В. Юдина

(подпись, ФИО)



2023г.

От работников:

Председатель Профсоюзной организации

Э.Р. Пожидаева

(подпись, ФИО)



2023г.



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Коллективному договору
утв. приказом директора от 14.03.2023 №12/1-од

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

СОДЕРЖАНИЕ

I	Общие положения	170
II	Порядок приема, перевода и увольнения работников	170
III	Порядок перевода работников	173
IV	Порядок увольнения работников	174
V	Основные права и обязанности работодателя	175
VI	Основные права и обязанности работников	177
VII	Рабочее время	180
VIII	Время отдыха	186
IX	Поощрения за труд	189
X	Ответственность сторон	189
XI	Использование транспорта для служебных поездок	192
XII	Заключительные положения	192



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Правила внутреннего трудового распорядка краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский технологический техникум пищевой промышленности» (далее - учреждение) разработаны в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.2. Используемые в правилах внутреннего трудового распорядка понятия:

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у работодателя.

1.3. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – правила) устанавливают взаимные права и обязанности работодателя (директора учреждения) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.4. Вопросы, связанные с установлением правил, решаются администрацией учреждения в пределах представленных ей прав.

1.5. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах и (или) должностных инструкциях.

1.6. Правила призваны регламентировать организацию работы всего трудового коллектива учреждения, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.

1.7. При приеме на работу работник знакомится с настоящими правилами под роспись.

II. ПОРЯДОК ПРИЁМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

(ст. ст. 16, 58, 59, 65, 66, 67, 67.1, 68, 69, 70, 212, 213, 266, 289 ТК РФ)

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с настоящими Правилами, коллективным договором (при его наличии), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от поступающего:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования или документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

копию трудовой книжки, заверенную работодателем по месту основной работы - от работников-совместителей.

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

диплом или иной документ о полученном образовании (полном или неполном) и/или документ, подтверждающий специальность или квалификацию;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям выданную в порядке, предусмотренном приказом Министерства внутренних дел Российской Федерации от 7 ноября 2011г. № 1121;

медицинское заключение (медицинскую книжку) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, выдаваемое поликлиникой по месту жительства, а также другие медицинские документы, определенные законом на момент приема на работу;

заключение об обязательном психиатрическом освидетельствовании (по занимаемой должности) согласно перечню, утвержденному приказом директора учреждения.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

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

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

2.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.7. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, уполномоченного осуществлять допуск к работе. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня такого допущения.

2.7.1. Запрещается допускать работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя. Если работник допущен к работе не уполномоченным на это лицом, то такое лицо может быть привлечено к ответственности, в том числе материальной.

2.8. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок - не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иное не установлено Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

2.9. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.10. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

2.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.12. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случаях, когда работник фактически допускается к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.13. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по специальности в течение одного года со дня его получения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором (при его наличии).

2.14. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера и его заместителя, - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

2.15. При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание работнику не устанавливается.

2.16. При заключении трудовых договоров с работниками, с которыми согласно законодательству РФ работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, в трудовом договоре необходимо предусмотреть соответствующее условие.

2.17. При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, должны пройти обязательный предварительный медицинский осмотр.

2.18. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.19. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда. Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, к работе не допускается.

2.20. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у работодателя является для работников основной.

III. ПОРЯДОК ПЕРЕВОДА РАБОТНИКОВ

(ст. ст. 72, 72.1, 72.2, 73 ТК РФ)

3.1. Перевод работника на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

3.2. Перевод работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия работника.

3.3. Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же работодателя без письменного согласия Работника:

- в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, предусмотренными Трудовым кодексом РФ.

3.4. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (работодателем и работником). Один экземпляр соглашения передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью работника на экземпляре, хранящемся у работодателя.

3.5. Перевод работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный директором учреждения или уполномоченным лицом, объявляется работнику под подпись.

IV. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

(ст. ст. 84.1, 140 ТК РФ)

4.1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора учреждения. С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Если приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

4.3. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.4. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при выполнении трудовых функций.

При увольнении, работник до окончания последнего дня работы сдает в отдел кадров подписанный обходной лист.

4.5. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.6. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОЦД-А-3.1.2/3 -2020

4.7. В случаях, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

V. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

(ст. ст. 22, 76, 212 ТК РФ)

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;
- осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (при его наличии), соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором (при его наличии), трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором (при его наличии) формах;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (при его наличии), соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5.2.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором, подтвержденных медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Иные правила отстранения могут устанавливаться федеральными законами.

VI. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

(ст. ст. 21, 214 ТК РФ)

6.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

- реализацию иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве.

6.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;

- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;

- соблюдать настоящие Правила;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу)

и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

- соблюдать установленный работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

- повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);

- заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законом;

- соблюдать установленные работодателем требования:

а) не использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование работодателя;

б) не использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с работодателем; в период рабочего времени не вести личные



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

телефонные разговоры, не читать книги, газеты, иную литературу, не имеющую отношения к трудовой деятельности, не пользоваться сетью Интернет в личных целях, не играть в компьютерные игры;

в) не курить в помещениях офиса, вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей;

г) не употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

д) не выносить и не передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;

е) не оставлять на длительное время рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

6.3. Педагогические работники учреждения обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- вести учет успеваемости обучающихся Учреждения, организовывать и контролировать их самостоятельную работу;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- ежегодно составлять индивидуальный план работы по всем видам деятельности, отчитываться о его выполнении на заседании Цикловой комиссии, представлять в конце учебного года полный отчет о выполнении индивидуального плана;

- ежегодно обновлять основную профессиональную образовательную программу с учетом запросов работодателей, особенностей развития края, науки, культуры, экономики, техники, технологии социальной сферы;

- обеспечивать эффективную самостоятельную работу обучающихся;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

- способствовать развитию воспитательного компонента образовательного процесса, включая развитие студенческого самоуправления, участие обучающихся в работе общественных организаций, спортивных и творческих клубах;

- соблюдать устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты;

- руководить кружками студентов по соответствующим дисциплинам.

6.4. Ответственность работников

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

6.5. Преподаватели учреждения, осуществляющие образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся Учреждения, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

6.6. Преподавателям учреждения запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

6.7. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

(ст. ст. 91, 92, 93, 94, 95, 97, 99, 101, 256, 284 ТК РФ)

7.1. Продолжительность рабочего дня работников учреждения устанавливается:

для заместителей директора, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ) при пятидневной рабочей неделе с выходными днями в субботу и воскресенье, начало работы в 08 ч. 30 мин., окончание работы в 17 ч. 15 мин., перерыв на обед с 13 ч. 00 мин. до 13 ч. 45 мин.;



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

для директора, заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по учебно-производственному обучению, заместителя директора по воспитательной работе, заместителя директора по учебно-методической работе, заместителя директора по административно - хозяйственной работе, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера, водителей автомобиля, агента по снабжению устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ).

для воспитателей, дежурных по общежитию и гардеробщиков по графику, график работы утверждается руководителем, и доводится до сведения работников, не позднее, чем за месяц до начала его действия;

для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом:

а) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством РФ иным работникам по занимаемым должностям;

б) объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

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

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

7.2. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения педагогической работы, связанной с (учебной) преподавательской работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть педагогической работы).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными годовыми планами педагогических работников.



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

7.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 93 ТК РФ).

7.4. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536).

При составлении расписаний занятий учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу (пункт 3.1. приказа № 536).

7.4. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ рекомендуется предусматривать для педагогических работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (пункт 2.4. приказа № 536).

7.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя;



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа (ст. 113 ТК РФ).

7.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ).

7.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу директора учреждения (ст. 113 ТК РФ).

7.8. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

7.9. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ (пункт 4.1. приказа № 536).

7.10. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 приказа № 536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время) (пункт 4.2. приказа № 536).

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством РФ порядке.

7.11. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы (пункт 4.3. приказа № 536).

7.12. Преподавателям, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий (пункт 4.4. приказа № 536).

7.13. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей, которые утверждаются приказом директора учреждения.

7.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в случаях отсутствия работы по основному месту работы может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

7.15. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе - суббота (ст. 111 ТК РФ).

7.16. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен).

7.17. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 15 минут до начала занятий.

7.18. Педагогические работники обязаны:

со звонком начать занятие и со звонком его окончить;

иметь поурочные планы на каждое учебное занятие, исключая классные часы;

независимо от расписания занятий присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для преподавателей и обучающихся;

к первому дню каждого учебного года иметь календарно-тематический план, который до 15 сентября рассматривается на Цикловых комиссиях, согласовывается с заместителем директора по учебной работе. К началу каждого полугодия календарно-тематический план работы корректируется с учетом фактического прохождения программы;

выполнять распоряжения учебной части точно в срок;

выполнять связанные с производственной деятельностью приказы директора, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в установленном порядке.

7.19. Педагогическим и другим работникам учреждения запрещается:

изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы (при сменном режиме рабочего времени);

отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

удалять либо отпускать студентов с уроков без предварительного согласования с администрацией;

использовать Интернет, электронную почту и иные виды связи в непрофильных целях;

нетактично, грубо или на повышенных тонах разговаривать со студентами и (или) коллегами;

провоцировать или вступать в конфликтные ситуации со студентами и (или) коллегами;

курить в помещениях и на территории Учреждения.

7.20. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия преподавателя и разрешения директора и его заместителей по учебной работе. Приход в группу после начала занятий разрешается в исключительных случаях только директору и его заместителям. Во время проведения занятий не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся.

7.21. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

7.22 Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

7.22.1. Если Работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

7.22.2. Указанные в п. п. 7.5 и 7.5.1 ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в следующих случаях:

- если по основному месту работы работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы;
- если по основному месту работы работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

7.23. Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

VIII. ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

8.3. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

- 1) перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня;
- 2) выходные дни – суббота и воскресенье при пятидневной рабочей неделе;
- 3) нерабочие праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства;

4) ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.3.1. Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

8.4. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.5. Предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам предоставляется в соответствии с Постановлением Правительства от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и ежегодного дополнительного отпуска продолжительностью 8 календарных дней осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц,



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям».

8.6.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

8.6.2. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.6.3. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

8.6.4. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

8.8. При желании работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период работник обязан предупредить работодателя об этом в письменном виде не позднее, чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

8.9. Продление, перенос, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

8.10. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ), при наличии денежных средств в фонде оплаты труда.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

8.11. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

8.12. На основании результатов специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ).

8.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

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

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

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

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября -

1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;

- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 5 календарных дней;

- на похороны близких родственников - 5 календарных дней;

- лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ - до 14 календарных дней;

- председателю профсоюзной организации - 2 календарных дня и членам профкома 1 календарный день.

8.15. Педагогические работники, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

8.16. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

IX. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД

(ст. 191 ТК РФ)

9.1. Для поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу в учреждении и другие успехи в труде Работодатель применяет следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к Почетным грамотам Министерства образования Красноярского края, губернатора Красноярского края;
- представление к ведомственным званиям и знакам, премии губернатора Красноярского края, орденам и медалям Российской Федерации.

9.2. Поощрения объявляются в приказе директора учреждения и доводятся до сведения всего трудового коллектива. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

9.3. Представление к ведомственным званиям и знакам, премии губернатора Красноярского края, орденам и медалям Российской Федерации рассматривается на заседании Совета Учреждения. Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении (кроме благодарностей) вносится в трудовую книжку работника.

X. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

(ст. ст. 192, 193, 194, 232 - 250 ТК РФ)

10.1. Ответственность работника:

10.1.1. За совершение работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

10.1.2. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

10.1.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

10.1.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.1.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения органа профсоюзной организации работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

10.1.6. Приказ директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт.

10.1.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

10.1.9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

10.1.10. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пункте 9.1 настоящих Правил, к работнику не применяются.

10.1.11. Работодатель имеет право привлекать работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10.1.12. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

10.1.13. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

10.1.14. Материальная ответственность работника наступает в случае причинения им ущерба работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

10.1.15. Работник, причинивший прямой действительный ущерб работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

10.1.16. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

10.1.17. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

10.1.18. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами, на работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

10.1.19. Письменные договоры о полной индивидуальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

10.1.20. Размер ущерба, причиненного работником работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

10.1.21. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

10.1.22. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

10.1.23. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

10.1.24. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

10.1.25. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

10.1.26. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

10.1.27. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

10.2. Ответственность Работодателя:

10.2.1. Материальная ответственность работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

10.2.2. Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10.2.3. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность работодателя.

10.2.4. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

10.2.5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

11.2.6. Работник направляет работодателю заявление о возмещении ущерба, работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением работодателя или неполучения ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

10.2.7. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

XI. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРАНСПОРТА ДЛЯ СЛУЖЕБНЫХ ПОЕЗДОК

11.1. В случае необходимости в использовании автотранспорта для служебных целей следует сообщить непосредственному руководителю учреждения о необходимости использования автотранспорта с указанием цели поездки, маршрута и времени.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов РФ.



Коллективный договор на 2020-2023 годы

ОПД-А-3.1.2/3 -2020

12.2. По инициативе работодателя или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

12.3. Работник имеет право жаловаться на допущенные, по его мнению, нарушения трудового законодательства и настоящих правил непосредственному руководителю и руководству учреждения, а также отстаивать свои интересы в судах общей юрисдикции.

Работник вправе представлять предложения по улучшению организации труда и по другим вопросам, регулируемым настоящими правилами.

Указанные жалобы и предложения представляются в письменной форме.

12.3. При наличии индивидуальных (коллективных) трудовых споров их рассмотрение и разрешение производится в соответствии с ТК РФ, федеральными законами, настоящими правилами, при этом стороны спора должны принимать все необходимые меры для их разрешения, в первую очередь, путем переговоров.

12.4. В целях улучшения использования рабочего времени и упорядочения внутренних производственных контактов:

документы принимаются секретарём-руководителя в течение дня, который передает их на подпись руководителю и возвращает исполнителям;

по вопросам, требующим решений руководства учреждения, работник обращается к непосредственному руководителю (заместителю директора), а заместитель директора к директору учреждения.

12.5. Настоящие Правила находятся в отделе кадров и размещаются в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на сайте: <http://www.tpp24.ru/>.

12.6. С правилами внутреннего трудового распорядка под роспись должны быть ознакомлены все работники Учреждения, включая вновь принимаемых на работу.

12.7. Все работники учреждения, независимо от должностного положения, обязаны в своей повседневной работе соблюдать настоящие Правила.

Директор учреждения

О.В. Юдина

(подпись, ФИО)

2023

Председатель Профсоюзной организации

Е.Р. Пожидаева

(подпись, ФИО)

2023