

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЧИТИНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(ГАПОУ «ЧПК»)

ПРИКАЗ

Чита

«23» сентября 2021 г.

№ 230

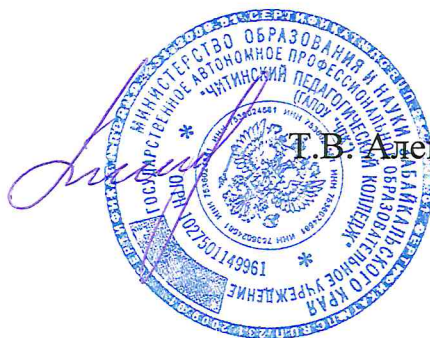
**О внесении изменений в Положение об оплате труда работников
ГАПОУ «Читинский педагогический колледж»**
(в редакции от 25.12.2018 года Приказ Министерства образования, науки и
молодежной политики Забайкальского края №1121 от 25.12.18г., №1122 от
25.12.18г., №915 от 31.10.18г.)

В соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 2 августа 2021 года № 284 «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогических работников государственных образовательных организаций Забайкальского края, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств бюджета Забайкальского края»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить изменения, которые вносятся в Положение об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Читинский педагогический колледж».

Директор



Т.В. Алешкина

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Читинский педагогический колледж»



УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГАПОУ «ЧПК»
Т. В. Алешкина
«23» сентября 2021г.

Мнение выборного профсоюзного органа
Сизых О.Л.
от «23» сентября 2021г. учтено

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Читинский педагогический колледж»

(в редакции от 25.12.2018 года Приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края №1121 от 25.12.18г., №1122 от 25.12.18г, №915 от 31.10.18г.)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Читинский педагогический колледж», (далее - Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами и иными документами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 года № 787 «О порядке утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на

2012-2018 годы»;

- постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10190);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюст России от 01 октября 2007 года № 10222);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюсте России 03 апреля 2008 года № 11452);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития

Забайкальского края от 05 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

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

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2009 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (зарегистрировано в Минюсте России 21 марта 2012 года № 23559);

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 года, протокол № 11;

- законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций»;

- законом Забайкальского края от 13 марта 2013 года № 785-ЗЗК «Об оплате труда некоторых категорий работников органов государственной власти и государственных органов Забайкальского края и о внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края»; законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-ЗЗК «Об отдельных вопросах в сфере образования»;

- законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;
- законом Забайкальского края от 31 марта 2015 года № 1153-ЗЗК «О внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;
- постановлением Правительства Забайкальского края от 18 ноября 2014 года № 636 «Об утверждении Положения о выплате надбавок за высокие спортивные достижения спортсменам-инструкторам, тренерам государственных учреждений физической культуры и спорта Забайкальского края, за обеспечение высококачественного тренировочного процесса или подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена работникам государственных учреждений физической культуры и спорта и государственных образовательных учреждений Забайкальского края»;
- постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322 «Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края»;
- постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;
- постановлением Правительства Забайкальского края от 09 июля 2014 года № 392 «Об утверждении Положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений Забайкальского края»;
- постановлением Правительства Забайкальского края от 21 августа 2014 года № 471 «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров»;
- приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 26 августа 2014 года № 677 «Примерное положение о порядке и условиях выплаты надбавки за специфику работы мастерам производственного обучения краевых профессиональных образовательных организаций»;
- письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 сентября 2006 года № АФ-213/03 «О подготовке и направлении вариантов модельных методик»;
- письмом Центрального комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 19 сентября 2008 года № 216 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных образовательных учреждений»;
- Законом Забайкальского края от 16.07.2020 года № 1843-ЗЗК «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций Забайкальского края»;
- постановлением Правительства Забайкальского края от 2 августа 2021 года № 284 «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное

руководство (кураторство) педагогических работников государственных образовательных организаций Забайкальского края, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств бюджета Забайкальского края».

1.2 .Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Читинский педагогический колледж» (далее - Учреждения), и применяется при определении условий оплаты при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения.

1.3 .В настоящем Положении используются следующие понятия:

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

норма рабочего времени - продолжительность рабочего времени;

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;

сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

специальная оценка условий труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

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

тарификационный список - сведения об учителях, преподавателях и других работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условиях в образовательных учреждениях, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств краевого бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Заработная плата работников Учреждения (без учёта стимулирующих выплат и системы премирования), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством. В случае установления на территории Забайкальского края размера минимальной заработной платы выше, предусмотренного федеральным законом, месячная заработная плата не может быть ниже размера, установленного на территории Забайкальского края.

1.7. Положение об оплате труда принимается Советом колледжа с учетом мнения выборного профсоюзного органа, согласовывается с учредителем, утверждается руководителем и является приложением к Коллективному договору

I. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда работников учреждения

1.1.1. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в размере не ниже базовых, устанавливаемых Правительством Забайкальского

края;

- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

1.1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем Учреждения, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

С целью контроля за объемами принятых Учреждением бюджетных обязательств по заработной плате, штатное расписание согласовывается с Министерством образования, науки и молодежной политики Забайкальского края.

1.1.3. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

1.1.4. Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы» и представлена в *приложении № 1* данного Положения.

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

1.1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.1.7. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей,

специалистов (включая преподавателей), служащих, профессии рабочих Учреждения. Утвержденная форма штатного расписания, а также тарификационного списка представлена в *приложениях № 2, № 2.1* данного Положения.

1.1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.1.9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством.

1.1.10. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется Учреждением на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности краевых учреждений.

1.1.11. Оклады работникам Учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, устанавливаются согласно *приложению № 3* данного Положения и с учетом увеличений, предусмотренных пунктами 2.1.12 и 2.1.13, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.1.12. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

1.1.13. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы Учреждения, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.1.14. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору - *приложение №4*).

Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников - приказом Министерства образования и науки Российской

Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

1.1.15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения могут индексироваться постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.2.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Забайкальского края, реализующих программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями.

2.2.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ за фактически отработанное время.

Максимальная величина надбавки работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определена приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР».

Решение об установлении размера доплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда принимается работодателем по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

2.2.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

2.2.5. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

2.2.5.1. совмещение профессий (должностей);

2.2.5.2. сверхурочная работа;

2.2.5.3. работа в ночное время;

2.2.5.4. работа в выходные и праздничные дни

2.2.5.5. условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

2.2.5.6. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.5.7. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам Учреждения доплата за работу в ночное время производится в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

2.2.5.8. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни, а также другие виды работ, не входящие в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к

заработной плате, определяются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

2.2.7. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.2.8. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Забайкальского края, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями, определяется в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 2 августа 2021 года № 284 «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогических работников государственных образовательных организаций Забайкальского края, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств бюджета Забайкальского края»

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.3.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка водителям за классность;

- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплата за интенсивность;
- выплата за высокие результаты работы;
- доплаты за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ;
- выплата за качество выполняемых работ;
- система премирования.

2.3.4. Выплата за специфику работы устанавливается в соответствии со статьей 5 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

а) Данная выплата составляет:

- педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории - в размере 10 процентов;

- педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории - в размере 15 процентов;

б) Надбавка за специфику работы мастерам производственного обучения. Порядок и размеры надбавки за специфику работы мастерам производственного обучения определены Примерным положением о порядке и условиях выплаты надбавки за специфику работы, утвержденного приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 26 августа 2014 года № 677. Надбавка устанавливается мастерам производственного обучения, выполняющим функции заведующего учебными мастерскими, учебно-производственными участками, по обучению вождения транспортных средств, имеющим высокий уровень квалификации по профессии (высшее или среднее профессиональное образование, квалификационный разряд на 2 разряда выше, чем предусмотрено федеральным государственным образовательным стандартом для выпускников по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)), а также иным мастерам производственного обучения в размере до 30 процентов к тарифной ставке (окладу).

Право на получение надбавки к тарифной ставке (окладу) имеют мастера производственного обучения, принятые на работу по утвержденному штатному расписанию, в том числе по совместительству.

Надбавка назначается на календарный год руководителем профессиональной образовательной организации.

Надбавка выплачивается в пределах утвержденного профессиональной образовательной организации фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

2.3.5. Надбавка за выслугу лет

Порядок и размеры надбавки за выслугу лет определены Положением об установлении размера, условий и порядка выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам государственных учреждений, утвержденным локальным актом на основании Примерного положения, утвержденного приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 25 декабря 2018 года № 676, которое регулирует размер, условия и порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следующим категориям работников:

- заместителям руководителя;
- педагогическим работникам;
- главному бухгалтеру и работникам бухгалтерии;
- работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и прочему персоналу.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой в пределах фонда оплаты труда Учреждения на основании локального акта Учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы является трудовая книжка.

Стаж работы определяется ежегодно на 1 сентября текущего года комиссией, создаваемой руководителем ГУ при участии профсоюзного комитета учреждения. Протокол заседания комиссии является основанием для приказа руководителя о назначении работнику надбавки.

Ежемесячная надбавка всем работникам Учреждения производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение надбавки, и устанавливается с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения в следующих размерах:

| Стаж работы | Размеры надбавки в процентах |
|--------------------|------------------------------|
| От 1 года до 5 лет | 5 |
| От 5 до 10 лет | 10 |

| | |
|-------------------|----|
| От 10 до 15 лет | 15 |
| От 15 и более лет | 25 |

Изменение размеров надбавки производится при увеличении стажа работы по специальности, педагогического стажа со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера надбавки.

В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются также следующие периоды:

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с образовательным учреждением;

- время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения надбавки рассматриваются в установленном законодательном порядке.

В стаж работы руководителя засчитывается руководящая и педагогическая работа в образовательных учреждениях.

В стаж работы заместителей руководителя засчитывается руководящая, педагогическая и методическая работа в образовательных учреждениях.

2.3.6. Надбавка водителям за классность

Величина надбавки определяется в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322 «Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края» исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

Выплата надбавки за классность осуществляется в следующих размерах:

2 класс - 10 процентов;

1 класс - 25 процентов.

2.3.7. Надбавка молодым специалистам

Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам краевых учреждений устанавливается в соответствии со статьей 12 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года №964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые

заключившими трудовой договор с краевыми учреждениями в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения трудового договора с краевыми учреждениями.

При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения трудового договора с краевым учреждением в другое краевое учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

2.3.8. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание определяется в соответствии со статьей 13 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

Надбавка устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени.

Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам Учреждения, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Народный";

б) ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

2) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам краевых учреждений, имеющим:

а) почетные звания "Заслуженный учитель Российской Федерации" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

б) ученую степень кандидата наук по профилю Учреждения или деятельности;

3) в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам Учреждения, имеющим почетные звания

профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

Работникам Учреждения, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

Работникам Учреждения, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

Размер надбавок, порядок и условия их выплаты устанавливаются Правительством Забайкальского края.

2.3.9. Выплата за интенсивность

Выплата за интенсивность назначается сотрудникам Учреждения за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Сотрудникам Учреждения устанавливаются следующие размеры выплат за интенсивность:

1) оклада (должностному окладу), независимо от фактически отработанного времени:

- за классное руководство:

при численности обучающихся в группе 25 человек и более - 20% оклада, ставки заработной платы при численности обучающихся в группе менее 25 человек - 15% оклада (ставки заработной платы).

- за заведование кабинетами - 3-15% должностного оклада;

- за заведование кафедрой - до 30% должностного оклада.

2) к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки:

- за проверку письменных работ:

по учебным дисциплинам «Русский язык и литература», «Английский язык», «Математика» - 5-15%;

проверка творческих работ студентов специальности «Педагогика дополнительного образования» (в области изобразительной деятельности и декоративно-прикладного искусства) - 5-15% ;

- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию -

5-10% ;

2.3.10. Выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы

При установлении выплат учитываются деловые качества работников, владение передовыми педагогическими технологиями, владение профессиональными навыками нескольких специализаций, высокий уровень профессиональной подготовки, высокая производительность труда.

Целью введения надбавки является:

- закрепление кадров в Учреждении, усиления материальной заинтересованности работников Учреждения;
- повышение качества подготовки будущего педагога;
- стимулирование работников на достижения и закрепление высоких результатов в работе;
- развития творческой активности и инициативы.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и высокие результаты работы (далее - выплаты) устанавливаются работникам учреждения по итогам месяца (квартала, года) приказом директора учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения, в соответствии с критериями, позволяющими оценить интенсивность и высокие результаты работы работников, утвержденных в настоящем положении (*Приложение №5*) в процентном отношении к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступивших от приносящей доход деятельности:

- заместителям директора, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным директору - непосредственно;
- заведующим кафедрами учреждения, иным работникам (педагог-библиотекарь), подчиненным заместителям директора по учебной, учебно-воспитательной, учебно-методической работе, - по представлению заместителей директора по учебной, учебно-воспитательной, учебно-методической работе;
- иным работникам, подчиненным заместителю директора по хозяйственной части, - по представлению заместителя директора по хозяйственной части;
- педагогическим работникам учреждения - по представлению заведующих кафедрами.
- работникам бухгалтерии - по представлению главного

бухгалтера;

- работникам столовой - по представлению заведующего производством;
- работникам общежития - по представлению заведующего общежитием.

Предельные размеры выплат за качество выполняемых работ и высокие результаты работы не могут превышать 100 процентов оклада работника учреждения.

Выплата производится ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

2.3.11. Доплата за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ

Согласно ст.60.2 ТК РФ работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст.151 ТК РФ). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Размер доплаты при расширении зон обслуживания и увеличения объема работ устанавливается приказом руководителя, с учетом содержания и объема дополнительной работы и не может превышать 200% от должностного оклада (ставки заработной платы), и исчисляется с учетом районного регулирования.

2.3.12. Система премирования

Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников при наличии экономии фонда оплаты труда.

Основными критериями премирования работников Учреждения являются следующие показатели деятельности:

А) Для всех категорий работников Учреждения:

- самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение должностных обязанностей;

- результативное выполнение нормативных, организационных, технических, методических аспектов деятельности администрации Учреждения при реализации федеральных целевых и ведомственных программ и мероприятий, а также при организации и проведении Учреждением крупномасштабных мероприятий, в том числе по поручению органов государственной власти Российской Федерации и Забайкальского края;

- выполнение приказов и указаний Правительства Забайкальского края, руководства Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края с учетом обеспечения задач и функций Министерства;

- техническое обеспечение всех видов деятельности Учреждения.

- выполнение особо важных и сложных заданий, связанных с выполнением задач и функций, возложенных на структурные подразделения Учреждения;

Б) Для педагогических работников:

- подготовка победителей (призеров) всероссийских (региональных) олимпиад, смотров, конкурсов и др.;

- участие в выполнении контрольных цифр приема в образовательное учреждение;

- результат промежуточной аттестации за семестр (не менее 80% от общего числа обучающихся, получивших положительные оценки);

- превышение плановой наполняемости в группах (подгруппах);

- количество студентов, отчисленных до окончания срока обучения по неуважительной причине (не более 5% от общего числа обучающихся);

- создание учебно-методических комплексов, учебно-программной документации, учебных пособий, издания учебника или учебного пособия, электронных учебников, имеющих положительные рецензии;

- руководство курсовыми и дипломными работами (проектами), получившими реальные практические результаты (иметь реальное подтверждение - акт о внедрении);

- использование современных образовательных технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации

учебного процесса.

- публикация статей в сборниках научных работ, журналах
- по результатам ИГА: не менее 60% от общего числа выпускников, получивших качественные показатели;
- по результатам трудоустройства не менее 50% от общего числа выпускников, трудоустроенных по полученной профессии;
- участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- развитие ресурсной базы обучения.
- сохранность контингента обучающихся (успеваемость и посещаемость).
- работа в инновационном режиме (использование инновационных технологий обучения, развитие социального партнерства).

При определении размера премии учитывается:

- своевременное и качественное исполнение работником обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, достижение значимых результатов деятельности;
- успешное выполнение особо важных и сложных заданий;
- использование новых форм и методов, положительно отразившихся на результатах деятельности.

При премировании учитываются другие показатели деятельности по решению директора Учреждения.

Премии выплачиваются работнику Учреждения с учетом фактически отработанного времени в премируемом периоде и личного вклада по обеспечению реализации задач и функций, возложенных на Учреждение, а также исполнения должностных обязанностей.

Время нахождения работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премий.

Сумма премии конкретному работнику устанавливается директором Учреждения и максимальным размером не ограничивается.

Работники Учреждения, некачественно и несвоевременно выполняющие свои должностные обязанности, задания и указания директора Учреждения и непосредственного руководителя, а также допустившие нарушения трудовой дисциплины, факты которых оформлены в установленном порядке, не представляются к премированию за тот месяц, в котором имелись нарушения.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается одновременно по итогам их выполнения при наличии экономии фонда оплаты труда. Решение об установлении премии за выполнение особо важных и ответственных работ и ее размерах принимается директором Учреждения индивидуально в отношении конкретного работника.

Работникам выплачиваются единовременные премии в случаях:

- при награждении государственными наградами;
- при присвоении почетных званий;
- при награждении ведомственными наградами;
- к государственным праздникам Российской Федерации и Забайкальского края;
- к профессиональным праздникам.
- к юбилею работника

Решение о выплате данных премий и их размерах принимается директором Учреждения.

Работникам Учреждения, уволенным на момент принятия решения о выплате премии, премия не устанавливается и не выплачивается.

II. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Порядок и размер оплаты труда руководителя учреждения предусмотрены Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, утвержденным приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 17 ноября 2015 года № 901.

3.2. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад,
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются в процентном отношении от оклада руководителя учреждения. Величина должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 15-30 процентов ниже оклада руководителя.

3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера

заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

IV. Условия почасовой оплаты труда работников

I.1. При условии совместительства или неполной занятости работников всех типов и видов образовательных учреждений и за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий, оплата труда производится в зависимости от объема отработанных часов.

I.2. Размер оплаты за один час работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

I.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

I.4. Если педагогический работник ведет несколько предметов, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету отдельно в соответствии с учебным планом, затем суммируется.

I.5. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно и согласовывается Министерством образования, науки и молодежной политики Забайкальского края. Учебная нагрузка на педагогического работника на учебный год определяется тарификационными списками. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

I.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в

зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

I.7. Почасовая оплата труда работников Учреждения производится в пределах бюджетных ассигнований Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

V. Иные вопросы оплаты труда

V.1. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета края, фонда обязательного медицинского страхования, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

V.2. Порядок и условия выплаты материальной помощи

Порядок и условия выплаты материальной помощи в Учреждении, предусмотрены в Положении о порядке и условиях выплаты материальной помощи в ГАПОУ «ЧПК».

VI. Заключительные положения

VI.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

VI.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

Приложение № 1

**Положения об оплате труда работников
Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения «Читинский
педагогический колледж»**

Примерная форма
трудового договора с работником государственного
(муниципального) учреждения

20__ г.

_____ (город, населенный пункт)

_____ (наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице _____, (должность, ф.и.о.)

действующего на основании _____ (устав, доверенность)

_____, именуемый в дальнейшем работодателем, с одной стороны, и _____ (ф.и.о.)

именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по _____ (наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

_____, а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

_____ (указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

2. Работник принимается на работу:

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя _____ (наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: _____ (основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на _____

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей

59 Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "___" 20__ г.
7. Дата начала работы "___" 20__ г.
8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:
 - а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
 - б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
 - в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
 - г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.
10. Работник обязан:
 - а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
 - б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - в) соблюдать трудовую дисциплину;
 - г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
 - д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:
 - а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
 - б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
 - г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
 - д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.
12. Работодатель обязан:
 - а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
 - б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
 - в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической

документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____
(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать)

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый

отпуск продолжительностью _____ в связи _____

(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать): _____

VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора _____

VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Х. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

| РАБОТОДАТЕЛЬ | | | РАБОТНИК | |
|--------------|--|-----------|----------------------------------|-----------------|
| | (наименование организации) | | (ф.и.о.) | |
| | Адрес (место нахождения) | | Адрес места жительства | |
| | | | Паспорт | (иной документ, |
| | | | удостоверяющий личность) серия № | |
| ИНН | | | кем выдан дата выдачи «__» г. | |
| | | | _____ | |
| | | | (подпись) | |
| | (должность) | (подпись) | (ф.и.о.) | |
| | Работник получил один экземпляр настоящего | | | |
| | трудового договора | | | |
| | _____ | | | |
| | (дата и подпись работника) | | | |

Положения об оплате труда работников
Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения «Читинский
педагогический колледж»

**Размеры должностных окладов работников учреждений, за
исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера**

| Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер должностного оклада, рублей |
|--|--|--|
| 1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих» | | |
| 1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; дезинфектор; егерь; истопник; лифтер; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по обслуживанию в бане; рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья); оператор стиральных машин; конюх; кухонный рабочий; мойщик посуды; машинист по стирке и ремонту спецодежды; курьер; подсобный рабочий; комплектовщик товаров; кондитер; контролер-кассир; оператор копировальных и множительных машин; стрелок; телеграфист; фотооператор; переплетчик документов; рабочий по уходу за животными; аппаратчик химводоочистки; швея; обувщик по ремонту обуви; пекарь; слесарь- сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; | 4722 |

| | | |
|--|--|------|
| | слесарь по ремонту автомобилей; столяр; плотник; оператор заправочных станций; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; оператор котельных; сварщик арматурных сеток и каркасов; тракторист; машинист компрессорных установок; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; котлочист; рабочий по уходу за животными; продавец продовольственных товаров; повар; фальцовщик; печатник плоской печати | |
| | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*: машинист (кочегар) котельных; кастелянша; коневод; кладовщик; парикмахер; приемщик пункта проката; кассир билетный; таксидермист; радиооператор; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; заточник; машинист насосных установок; овощевод; рабочий зеленого хозяйства | 4865 |
| 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | 5008 |
| 1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: пожарный; маляр; штукатур; санитар | 5295 |

| | | |
|----------------------------|---|------|
| | ветеринарный; изготовитель пищевых полуфабрикатов; | |
| | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; буфетчик; официант | 5438 |
| 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: антенщик-мачтовик; слесарь-аккумуляторщик; слесарь-ремонтник; слесарь-электрик; оператор котельной, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; кондитер; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; тракторист; машинист бульдозера; электрогазосварщик; токарь; тренер лошадей; кузнец (штамповщик либо ручнойковки); оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин | 5581 |
| | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5724 |
| 3 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих* | 5867 |
| 4 квалификационный уровень | Профессии рабочих, предусмотренные 1-3 | 6010 |

| | | |
|---|--|------|
| | квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в соответствии с перечнем наименований профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах | |
| 2. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих | | |
| 2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Архивариус; агент по снабжению; делопроизводитель; кассир; паспортист; комендант; секретарь; секретарь-машинистка; счетовод; дежурный (по залу, по общежитию, этажу гостиницы и др.); дежурный бюро пропусков; машинистка; паспортист; секретарь-стенографистка; табельщик; калькулятор; копировщик; учетчик; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов | 5516 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» | 5659 |
| 2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по защите информации; товаровед; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; художник; техник-программист; техник по метрологии; специалист по работе с молодежью; художник-оформитель; техник- | 5083 |

| | | |
|--|--|------|
| | смотритель; техник-электрик; техник по обслуживанию вентиляционных систем | |
| 2 квалификационный уровень | <p>Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством.</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория</p> | 5946 |
| 3 квалификационный уровень | <p>Заведующий научно-технической библиотекой; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; заведующий гостиницей; начальник хозяйственного отдела, заведующий общежитием; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком).</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория</p> | 6232 |
| 4 квалификационный уровень | <p>Механик; заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего).</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»</p> | 6518 |
| 2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | | |

| | | |
|---|---|------------------------------------|
| 1 квалификационный уровень | Аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер по охране труда; инженер-механик; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик; инженер-электрик; инженер по вентиляции; инженер по ремонту; инженер по надзору за строительством; инспектор центра занятости населения; менеджер; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по труду, инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по комплектации оборудования; эколог (инженер по охране окружающей среды); переводчик; экономист по финансовой работе; бухгалтер-ревизор; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; специалист по маркетингу; психолог; социолог; специалист по связям с общественностью; специалист по защите информации; администратор информационной безопасности вычислительной сети; юрисконсульт; администратор баз данных; сурдопереводчик | 6804 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 6947 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 7090 |
| Квалификационные уровни/ должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер должностного оклада, рублей |

| | | |
|---|---|---------------------|
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное | 7233 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 7377 |
| 2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела; начальник отдела центра занятости населения; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник технического отдела; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела окружающей среды; начальник отдела капитального строительства | 7520 |
| 2 квалификационный уровень | Главный (энергетик, специалист по защите информации, механик, метролог, технолог, экономист) | 7663 |
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 7806 |
| 3. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников | | |
| 3.1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Санитарка (мойщица); санитарка; фасовщица | 4088 |
| 3.2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | | |
| 1 квалификационный уровень | | |
| | Инструктор по лечебной физкультуре | 4663 |
| Квалификационные уровни/должности профессорско- | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер должностного |
| 2 квалификационный уровень | медицинская сестра диетическая | 4778 |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра | 4945 |

| | | |
|--|--|------------------------------------|
| 4 квалификационный уровень | Фельдшер | 5060 |
| 5 квалификационный уровень | Старшая медицинская сестра | 5175 |
| 3.3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» | | |
| 2 квалификационный уровень | Врачи-специалисты | 7239 |
| 4. Профессиональные квалификационные группы работников образования (за исключением должностей работников дополнительного профессионального образования) | | |
| 4.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | Помощник воспитателя; вожатый; секретарь учебной части | 5516 |
| 4.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | Младший воспитатель; дежурный по режиму | 5659 |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму | 5803 |
| 4.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | Музыкальный руководитель; инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый | 7093 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; концертмейстер; тренер-преподаватель | 7228 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель; методист; педагог-психолог; мастер производственного обучения; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 7363 |
| 4 квалификационный уровень | Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; преподаватель**; руководитель физического | 7497 |
| Квалификационные уровни/должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер должностного оклада, рублей |

| | | |
|---|--|------------------------------------|
| | воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель- логопед (логопед) | |
| 4.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | | |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню) | 8156 |
| 2 квалификационный уровень | Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и /или среднего профессионального образования; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования | 8300 |
| 3 квалификационный уровень | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного | 8443 |
| Квалификационные уровни/ должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к квалификационным | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер должностного оклада, рублей |

| | | |
|---|---|------|
| | учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования | |
| 5. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) должностей работников дополнительного профессионального образования | | |
| 5.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала | | |
| 1 квалификационный уровень | Диспетчер факультета Специалист по учебно-методической работе | 7233 |
| 2 квалификационный уровень | Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета | 7377 |
| 3 квалификационный уровень | Специалист по учебно-методической работе I категории; тьютор | 7520 |
| 5.2. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений | | |
| 1 квалификационный уровень/ассистент, преподаватель | Начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений; помощник проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики; ученый секретарь совета факультета (института) | 8235 |
| 2 квалификационный уровень/ старший преподаватель | Начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого дворца культуры, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, | 8664 |

| Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер должностного оклада, рублей |
|--|--|--|
| | интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебнометодического, методического), международных связей | |
| 3 квалификационный уровень/ доцент | Начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования, учебно-методического (учебно-производственного, учебно- научного, экспериментального) центра, учебной обсерватории и других учебных подразделений; | 9237 |

| | | |
|---|---|-------|
| 4 квалификационный уровень/ профессор | Начальник управления образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового) | 9523 |
| 5 квалификационный уровень/ заведующий кафедрой | Директор (руководитель) обособленного структурного подразделения | 9809 |
| 6 квалификационный уровень/ декан факультета | Директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения | 10095 |
| 6. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии | | |
| 6.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | | |
| | Акомпаниатор, культорганизатор | 5659 |
| 6.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | | |
| | Библиотекарь, библиограф, звукооператор | 6089 |
| 6.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | | |
| | Заведующий филиалом библиотеки | 7806 |
| 7. Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации | | |
| 7.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Технический редактор | 5946 |

| | | |
|--|--|------|
| 7.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня» | | |
| 2 квалификационный уровень | Редактор, художественный редактор | 6089 |
| 8. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта | | |
| 8.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | Спортсмен-инструктор | 5803 |
| 2 квалификационный уровень | Хореограф | 6232 |
| 9. Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок | | |
| 9.1. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений | | |
| 1 квалификационный уровень | Младший научный сотрудник; научный сотрудник | 7377 |
| 2 квалификационный уровень | Старший научный сотрудник | 7520 |
| 3 квалификационный уровень | Ведущий научный сотрудник | 7663 |
| 4 квалификационный уровень | Главный научный сотрудник; ученый секретарь | 7806 |

Приложение № 4
Положения об оплате труда работников
государственных учреждений,
находящихся в ведении Министерства
образования, науки и молодежной
политики Забайкальского края

Образец дополнительного соглашения
к трудовому договору с работником в связи
с введением «эффективного контракта»

«__» _____ 20__ года

(город, населенный пункт)

(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице _____

(должность, Ф.И.О.)

действующего на основании _____
(устав, доверенность)

_____, именуемый в дальнейшем
«Работодатель», с одной стороны, и _____,
(Ф.И.О.)

именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны (далее – стороны) заключили
настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от «__»
_____ 20__ года № _____ о нижеследующем:

1. Внести в трудовой договор от «__» _____ 20__ года № _____ изменения,
изложив его в следующей редакции:

«__» _____ 20__ года

«_____
(город, населенный пункт)

(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице _____

(должность, Ф.И.О.)

действующего на основании _____
(устав, доверенность)

_____, именуемый в дальнейшем
«Работодатель», с одной стороны, и _____,
(Ф.И.О.)

именуемый(-ая) в дальнейшем «Работник» с другой стороны (далее – стороны)
заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

II. Права и обязанности работника

III. Права и обязанности работодателя

IV. Оплата труда

V. Рабочее время и время отдыха

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

VII. Иные условия трудового договора

VIII. Ответственность сторон трудового договора

IX. Изменение и прекращение трудового договора

X. Заключительные положения

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от «__» _____ 20__ года № _____ составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя в личном деле работника, второй – у работника.

3. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «___» _____ 20__ года.

РАБОТОДАТЕЛЬ

(наименование организации)
Адрес (место нахождения)

ИНН/КПП _____

(должность) (подпись) (расшифровка)

РАБОТНИК

(Ф.И.О.)
Адрес места жительства

Паспорт (иной документ,
удостоверяющий личность) серия _____
№ _____ кем выдан

(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего дополнительного соглашения к трудовому договору.

(дата и подпись работника)

Приложение №5
К Положению об оплате труда работников
Государственного профессионального
образовательного учреждения «Читинский
педагогический колледж»

**Перечень критериев и размер стимулирующей надбавки за качество
выполняемых работ и высокие результаты работы:**

| Критерии и его показатели | Размер надбавки в % |
|---|---------------------------|
| За сложность и напряженность работы | 10 |
| За высокую интенсивность труда | 10 |
| За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения | 10 |
| За внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, инновационных и (или) авторских программ в образовании | 10 |
| За внедрение и использование новых технических средств обучения в учебном процессе | 5 |
| За достижение студентами высоких показателей в учебной деятельности в сравнении с предыдущим периодом | 10 |
| За подготовку призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований | 15 |
| За подготовку участников олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований | 10 |
| За участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и учебно-методических объединениях, научно-методических советах, комиссиях, мастер-классах) | 5 |
| За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения | 10 |
| За высокий уровень исполнительской дисциплины | 5 |
| За достижение высоких результатов в воспитательной работе | 10 |
| За авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности | 15 |
| Участие в выполнении федеральных целевых и ведомственных программ | 10 |
| Количество премий, наград, дипломов, полученных работником или с его участием | 10 |
| Количество публикаций в открытой печати научных и (или) научно-технических результатов | 5 |
| За выполнение работ по разработке системы менеджмента качества | 10 |
| За материальную ответственность (при выполнении работником : обязанностей, связанных с материальной ответственностью, выходящих за рамки основных обязанностей согласно должностной инструкции) | 10 |
| За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, | 15 |

| | |
|---|----|
| безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения | |
| За досрочное и качественное выполнение порученного объема работ | 5 |
| За качественное выполнение порученной работы, связанной с 1 непосредственной организацией и проведением учебного процесса | 5 |
| ! За наличие благодарностей и почетных грамот за высокие достижения и результаты деятельности | 5 |
| За защиту кандидатской диссертации | 10 |
| Создание локальных нормативных актов (проектов приказов, регламентов, положений, инструкций и пр.) | 5 |
| Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебного процесса | 10 |
| Обеспечение сохранности контингента учащихся | 10 |
| Профориентационная работа с учащимися. | 5 |
| Отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда, пожарной и электробезопасности | 10 |
| Эффективное и качественное выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями. | 10 |
| j Качественная подготовка Учреждения к началу учебного года | 15 |
| За увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников | 15 |
| Участие в проведении ремонтных работ | 15 |
| Высокий уровень делопроизводства, в т.ч. и в электронной форме. | 10 |
| Наличие в полном объеме необходимой документации по работе с кадрами (студентами), своевременное составление и сдача в срок отчетности в вышестоящие организации. | 10 |
| Соблюдение и сокращение сроков ремонта оборудования, продление межремонтных сроков эксплуатации оборудования | 10 |
| Своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 10 |
| Отсутствие нарушений финансовой деятельности | 15 |
| Своевременное выполнение плана работы структурного подразделения, f филиала | 10 |