

Первичная профсоюзная организация Ирбитского аграрного техникума Общероссийского профсоюза Работников АПК  Председатель профкома  А.Н. Осипов « 03 » апреля 2015г.	ГБОУ СПО СО «Ирбитский аграрный техникум» Директор   Т.В. Деменьшина « 03 » апреля 2015г.
---	--

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

01.04.2015г.- 31.03.2018г.

ГБОУ СПО СО «Ирбитский аграрный техникум»

Утвержден на собрании работников,
протокол № 3 от « 03 » апреля 2015г



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания для них благоприятных условий деятельности, направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы ГБОУ СПО СО «Ирбитский аграрный техникум» (далее техникум)

1.1. Стороны Договора:

1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - в лице директора техникума Деменьшиной Татьяны Викторовны, действующей на основании Устава и Работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета А.Н. Осипова.

1.1.2. Стороны признают коллективный Договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Договора.

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

1.1.4. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

1.1.5. Договор состоит из основного текста и десяти приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Договора.

1.1.6. Условия настоящего Договора обязательны для его сторон

1.2. Предмет Договора

1.2.1. Предметом настоящего Договора являются дополнительные по сравнению с законодательством меры социальной поддержки работников техникума, условия труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения (профессиональной переподготовки), гарантии, компенсации и льготы работников техникума.

1.2.2. Локальные акты техникума не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Договором.

1.3. Сфера действия Договора

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников (в том числе совместителей) техникума

Срок действия Договора - три года.

Договор вступает в силу с 1 апреля 2015 года и действует до 31 марта 2018 года включительно. Стороны имеют право один раз продлить действие договора на срок не более трех лет.

1.4. Соотношение Договора с законодательством, Отраслевым тарифным и другими соглашениями:

1.4.1. Настоящий договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Свердловской области, Генеральным соглашением, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашением между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 г.г.

1.4.2. Стороны, подписавшие настоящий Договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального соглашения, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, а также Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 г.г.

1.4.3. Стороны настоящего Договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, указанными в пункте 1.4.1. настоящего Соглашения.

1.4.4. Работодатель обязуется:

не принимать локальных актов приказов (распоряжений), ухудшающих положение работников техникума по сравнению с законодательством и соглашениями, перечисленными в пункте 1.4.1. настоящего Договора; не устанавливать в трудовых договорах с работниками техникума, ухудшающие их положение по сравнению с законодательством и соглашениями, перечисленными в пункте 1.4.1. настоящего Договора.

1.5. Основные принципы заключения Договора

Настоящий Договор заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его исполнением.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО - ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО - ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников образования

2.1.2. Контролировать соблюдение социальных и трудовых прав работников.

2.1.3. Работодатель:

самостоятельно утверждает своё штатное расписание в пределах установленного фонда оплаты труда в соответствии с согласованной с главным распорядителем бюджетных средств структурой;

определяет самостоятельно с учётом требований законодательства по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах средств на оплату труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера (в том числе, из внебюджетных источников);

начисляет и выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада) в случаях простоя вине работодателя. В случае приостановки деятельности техникума по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора - в размере среднего заработка;

выплачивает компенсацию работникам, участвующим в забастовке. В случае участия в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства работнику выплачивается компенсация в размере, установленном коллективным договором, но не ниже 2/3 ставки, оклада (должностного оклада);

определяет рабочее время и время отдыха различных категорий педагогических и иных работников техникума в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Свердловской области, Уставом техникума, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, учебным расписанием.

принимают положение о порядке распределения педагогической нагрузки в техникуме в соответствии с положением (Приложение 1).

2.1.4. Добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда, мер социальной поддержки и социальных гарантий работников, не допускать снижения достигнутого уровня.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Принимать оперативные меры по своевременной выплате работникам заработной платы.

2.2.2. При подготовке проектов локальных актов, при принятии приказов и других актов, затрагивающих права и интересы работников заблаговременно информировать о них Профком, учитывать его мнение и положения настоящего Договора.

2.2.3. Согласовывать с Профкомом проекты приказов и других актов Техникума, касающиеся социально-экономических прав работников.

Без согласования с Профкомом данные акты не могут быть приняты.

2.2.4. Направлять по запросу Профкома следующую информацию: о численности, составе работников техникума.

о размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников техникума

об объеме задолженности по выплате заработной платы; о

показателях по условиям и охране труда;

о кадровом составе техникума и иную информацию по социально-трудовым вопросам (в рамках отчетности);

иную информацию по социально-трудовым вопросам.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. Контролировать соблюдение работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективного договора, других нормативных актов, действующих в техникуме.

2.3.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных и других правоохранительных органах, в комиссиях по трудовым спорам.

2.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам техникума, являющимся членами Профсоюза.

2.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию представлять их интересы.

2.3.5. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

2.3.6. Оказывать работодателю необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства;

2.3.7. Оказывать содействие работодателю по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

2.3.8. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

2.3.9. Содействовать реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

2.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников - членов Профсоюза, дающего право на досрочную пенсию по старости.

2.3.11. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

2.3.12. Представлять работников - членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

3. ОПЛАТА ТРУДА, ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИЙ

3.1. Размер субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания (далее - Субсидия) с учетом нормативных затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ), определенных в соответствии с порядком определения нормативных затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ), включающих в себя оплату труда работников техникума, определяет Министерство общего и профессионального образования Свердловской области.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Техникум разрабатывает локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством Свердловской области, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и Профсоюза.

3.2.2. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в техникуме в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 40 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

3.2.3. При увеличении размеров субсидий на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.4. решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности техникума, принимается директором техникума по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.5. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

3.2.6. Работа, выполняемая работником сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 3.2.5.

3.3. Профком осуществляют контроль за:

3.3.1. Установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам техникума в соответствии с установленной в нем системой оплаты труда.

3.3.2. Выплатой заработной платы в размере не менее 2/3 ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

В случае приостановки деятельности образовательной организации по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

3.3.3. Выплатой компенсации работникам, участвующим в забастовке.

В случае участия в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, работнику выплачивается компенсация в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада)

3.3.4. Выполнением регионального перечня минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками, разработанного и утверждённого по согласованию с Профсоюзом, в котором конкретизировано содержание и определён порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) в образовательных организациях Свердловской области.

3.3.5. Своевременностью выплаты заработной платы, отпускных, реализации гарантий и компенсаций работникам 10 и 20 числа каждого месяца.

3.4. Стороны согласились, что техникум разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом (Порядок согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов при их принятии - Приложение № 2):

3.4.1. Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним (Приложение №3), положение о выплатах компенсационного характера (приложение №4), положение о выплатах стимулирующего характера (Приложение №5)

3.4.2. Положение об оказании материальной помощи (Приложение №6)

3.4.3. Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности.

3.4.4. Положение о комиссии по стимулированию работников техникума (Приложение № 8).

3.4.5. Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников техникума на учебный год. (Приложение №1)

3.4.6. В состав комиссий по премированию? (стимулированию), по распределению учебной нагрузки входит представитель выборного профсоюзного органа.

3.4.7. Все Положения являются неотъемлемыми приложениями к коллективному договору.

3.5. Стороны договорились:

3.5.1. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

3.5.2. После истечения срока действия первой, высшей, а также установленной до 01.01.2011 года второй квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

3.5.3. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет образовательной организации может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

3.5.4. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в техникуме на разных педагогических должностях, по которым

совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в техникуме системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Приложению № 10.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные в техникуме системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно Приложению № 9.

3.5.5. Выпускники среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившие на постоянную работу в техникум на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утвержденным Правительством Свердловской области.

3.5.6. Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в техникуме системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

3.5.7. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательной организации принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы - 0,1.

3.5.8. Работникам образования при выделении путёвки в санатории-профилактории работодателем предоставляются дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

3.5.9. Заработная плата работников техникума (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.5.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в техникуме.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых техникум является местом основной работы, сохраняется ее объем.

3.5.11. Размер оклада (должностного оклада!) ставки заработной платы педагогических работников согласно перечню должностей (Приложение № 10) подлежит повышению на 25 процентов за работу в государственных и муниципальных организациях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа) с момента назначения указанных работников на соответствующие должности.

4. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ, ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ 4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Считать критерием массового высвобождения работников увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

4.1.2. при наличии финансовых возможностей

Организовать подготовку и дополнительное профессиональное образование высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора по согласованию с профсоюзным комитетом;

содействовать в трудоустройстве высвобождаемых работников по согласованию с профсоюзным комитетом;

предоставлять работнику, предупреждённому об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, по его заявлению времени для поиска работы не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы (за счет средств от приносящей доход деятельности);

4.1.3 преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179, 261 Трудового кодекса Российской Федерации, также имеют лица:

которым до назначения страховой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года:

лица, проработавшие в техникуме свыше десяти лет;

одиноким матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;

родители, воспитывающие детей - инвалидов в возрасте до 18 лет;

лица, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

председатель первичной профсоюзной организации;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

4.1.4. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

4.1.5. Работник - член Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации остаётся на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

4.1.6. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством подготовку и дополнительное профессиональное образование работников в соответствии с графиком (Приложение № 11), предусматривая обязательное дополнительное образование не реже одного раза в 3 года для каждого работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

4.1.7. Проводить совместную работу по созданию советов молодых педагогов с целью закрепления молодых кадров в техникуме, их профессиональной адаптации, привлечения к активному участию в работе Профсоюза для обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем данной категории работников.

4.1.8. Установить доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере 10 % оклада.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. В рамках образовательных программ дополнительного профессионального образования осуществлять обучение руководящих работников техникума, по вопросам применения законодательства и нормативных правовых актов в сфере образования.

4.2.2. Анализировать кадровый состав, потребность в кадрах техникума, обеспечивать необходимые условия для подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

4.2.3. Признавать значимой для техникума и принимать во внимание при поощрении работников, при отборе кандидатур на замещение руководящих должностей работу на выборной должности председателя Профкома,

4.2.4. В случае массового увольнения работников предпринимать меры, определённые Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утверждённым постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99.

4.4. Профком обязуется:

4.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников техникума в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим Договором.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников техникума в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.2. Стороны совместно:

5.2.1. Принимают меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативноправовой базы по организации работы в сфере охраны труда в техникуме в соответствии с законодательством.

5.2.2. Разрабатывают мероприятия по улучшения условий и охраны труда.

5.2.3. Выполняют представления и требования контрольно-надзорных органов, а также технических инспекторов труда Профсоюза, выданных Работодателю по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья и пожарной безопасности.

5.3 Работодатель обязуется:

5.3.1. выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования, в том числе от приносящей доход деятельности, в размере 2% от фонда оплаты труда и 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание техникума.

5.3.2. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) техникума предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение специалиста по охране труда, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств.

5.3.3. При проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками периодических медицинских осмотров, за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок, все расходы по проведению обязательной вакцинации и медицинских осмотров производятся за счёт средств работодателя.

5.3.4. Бесплатно обеспечивать работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также своевременно и полном объёме устанавливать и выплачивать работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда соответствующие компенсационные выплаты.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, их порядок и нормы выдачи определены в Приложении № 13.

5.4. Профком:

5.4.1. Участвует в расследовании несчастных случаев, случаев с тяжёлым и смертельным исходом с работниками.

5.4.2. Участвуют в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов.

5.5. работодатель:

5.5.1. Разрабатывает и утверждает комплексный план мероприятий обеспечения комплексной безопасности и охраны труда в техникуме.

5.5.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев работников.

5.5.3. Информирует Профком в течение первого квартала:

1) о состоянии производственного травматизма в истекшем году его причинах;
2) о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;
3) о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, на проведение медосмотров и специальной оценки условий труда.

5.6. Профком:

5.6.1. Содействует созданию общественной комиссии по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

Осуществляет контроль соблюдения законных прав и интересов работников в области охраны труда в соответствии со статьей 25 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

5.6.2. Оказывает помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы.

Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

5.7 Работодатель обязан:

5.7.1. Соблюдать права и гарантии профкома техникума в соответствии с действующим законодательством.

5.7.2. Предоставлять профкому бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профкома и для проведения собраний работников, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику.

5.7.3. Предоставлять профкому по запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения техникума за счет средств бюджета, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам и по другим социально-трудовым вопросам.

5.7.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, а также не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих 1 % из заработной платы, на счета профсоюзных организаций.

5.7.5. Предоставлять членам профкома на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

5.7.6. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профкома.

5.7.7. Размещать на сайте техникума страницу профкома.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания.

6.2. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по соглашению сторон Договора.

6.3. Работодатель проводит уведомительную регистрацию Договора в сроки, предусмотренные законодательством.

Приложение 1

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ИРБИТСКИЙ АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ»**

РАССМОТРЕНО Заседание
Совета техникума
« ____ » _____ 201 ____ г.
Председатель Совета техникума

УТВЕРЖДЕНО Директор ГБОУ СПО
СО «Ирбитский Аграрный техникум»
_____ Т.В. Деменьшина
« ____ » _____ 201 ____ г

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ НА
УЧЕБНЫЙ ГОД**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом «Об образовании в Свердловской области» №78-03 от 15 июля 2013 г., приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1.2. Настоящее Положение утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации техникума. •

1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников образовательной организации; занимающих педагогические должности в соответствии со штатным расписанием.

2. педагогической нагрузки

**Комиссия по распределению
i**

2.1. Для распределения педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в организации создается комиссия (далее - Комиссия).

2.2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее - Комиссия) создается с целью: обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией образовательной организации учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;

соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в новом учебном году в случае изменения количества групп или часов по учебному плану по преподаваемым дисциплинам и модулям.

2.3. Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год проводится Комиссией до окончания учебного года и за месяц до ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.4. Руководитель образовательной организации создает необходимые условия для работы Комиссии.

2.5. Компетенция Комиссии по распределению педагогической нагрузки

В компетенцию" Комиссии входит рассмотрение и установление объема учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику образовательной организации.

2.6. Формирование, состав Комиссии по распределению педагогической нагрузки

2.6.1. Комиссия создается на основании настоящего Положения из представителей работодателя и работников.

2.6.2. Представители работодателя в Комиссию назначаются руководителем образовательной организации.

2.6.3. Представитель работников в Комиссию делегируется профсоюзным комитетом.

2.6.4. Решение о создании Комиссии, её персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя и секретаря Комиссии оформляются приказом руководителя образовательной организации.

2.6.5. Председателем Комиссии является руководитель образовательной организации, секретарём - один из членов Комиссии.

2.7. Порядок работы Комиссии по распределению педагогической нагрузки

2.7.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний и в установленные работодателем сроки.

2.7.2. Процедура комплектования может проводиться в несколько этапов (комплектование педагогических работников первой, второй и третьей ступени, не прошедших комплектование в установленные сроки по уважительным причинам и т.д.).

2.7.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов, председателя и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета.

2.7.4. Заседание Комиссии ведёт председатель.

2.7.5. Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

2.7.6. Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию Комиссии по комплектованию педагогических работников на новый учебный год.

2.7.7. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются всеми членами Комиссии.

2.7.8. Протоколы заседаний Комиссии должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

2.7.9. С результатами распределения педагогической нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников под роспись.

2.7.10. На основании решения Комиссии руководитель образовательной организации издаёт приказ об установлении объёма нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закреплении групп, в которых будет проводиться изучение преподаваемых этими преподавателями дисциплин и модулей.

3. Условия и порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год

3.1. Предварительное распределение учебной нагрузки, групп осуществляется педагогическими работниками самостоятельно на заседаниях методических объединений.

3.2. Распределение педагогической нагрузки педагогическим работникам и установление им объёма учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется с учётом решений методических объединений и личных заявлений педагогических работников на комплектование их на новый учебный год.

3.3. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом или.

3.4. Установление объёма учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласия.

3.5. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Ирбитском аграрном техникуме.

3.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых Ирбитский аграрный техникум является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания дисциплин и модулей в группах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп. Объём учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на ставку заработной платы.

3.7. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка распределяется между совместителями.

3.8. За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки до конца отпуска.

3.9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске устанавливается на общих основаниях, а затем временно передаётся приказом руководителя образовательной организации для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3.10. При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска, ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

3.11. При возложении на преподавателей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

3.12. Учебная нагрузка педагогического работника образовательной организации может ограничиваться верхним пределом в случаях, установленных законодательством.

3.13. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у преподавателей выпускных групп могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими преподавателями дисциплин и модулей.

4. Заключительные положения

В случае если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, руководитель образовательной организации сообщает в письменной форме

профсоюзном) комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

**ПОРЯДОК
СОГЛАСОВАНИЯ С ВЫБОРНЫМ ОРГАНОМ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ПРИ ИХ ПРИНЯТИИ**

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ИРБИТСКИЙ АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ»**

РАССМОТРЕНО Заседание
Совета техникума
« ____ » _____ 201 ____ г.
Председатель Совета техникума

УТВЕРЖДЕНО Директор ГБОУ СПО
СО «Ирбитский Аграрный техникум»
_____ Т.В. Деменьшина
« ____ » _____ 201 ____ г

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета

Положение об оплате труда работников ГБОУ СПО СО «Ирбитский аграрный техникум»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, во исполнение Закона Свердловской области от 27.12.2004г. № 234-03 «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области», постановления Правительства Свердловской области от 06.02.2009 г. № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области», постановления Правительства Свердловской области от 25.06.2010 г. № 973-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных организаций Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области». Настоящее положение об оплате труда применяется при исчислении заработной платы работников ГБОУ СПО СО «ИАТ» (далее - ИАТ).

1.2. Заработная плата работников ИАТ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных организаций при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области.

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников ИАТ устанавливаются работодателем в трудовом договоре. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Фонд оплаты труда ИАТ утверждается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области на соответствующий финансовый год.

Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда ИАТ устанавливает главный распорядитель бюджетных средств исходя из особенностей деятельности образовательной организации. '

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда ИАТ должен составлять не менее 20 процентов и не более 40 процентов.

1.6. Штатное расписание разрабатывается ИАТ в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда ИАТ, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу указанных ИАТ.

1.7. Должности работников, включаемые в штатное расписание ИАТ, должны определяться в соответствии с Уставом и должны: соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих! раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761 н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, утвержденному Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 N 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" (далее - ЕТКС).

1.7-1. Средняя заработная плата педагогических работников ИАТ к 2018 году должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в Свердловской области.

I. Условия определения оплаты труда

2.1. Оплата труда работников И АТ устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 4) профессиональных квалификационных групп;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных организаций;
- 8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников государственной организации.

2.2. При определении размера оплаты труда работников И АТ учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.4. настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Директор И АТ:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) ежегодно утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в ИАТ помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников ИАТ;
- 3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников ИАТ.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в ИАТ педагогическими работниками составляет 1440 часов в год при норме годовой учебной нагрузки 720 часов на одну ставку заработной платы, в соответствии с Типовым положением, регламентирующим деятельность ИАТ, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

2.8. Преподавательская работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в ИАТ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников ИАТ

3.1. Оплата труда работников ИАТ включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

ИАТ в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ИАТ устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.3. размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.4. размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам ИАТ. имеющих высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в ИАТ. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу, ставке заработной платы.

3.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

3.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

3.7. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени.

3.8. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютном размере (должностному окладу), ставке заработной платы. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника.

3.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

3.10. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Размеры повышающих коэффициентов (в соответствии с Примерным положением) устанавливаются локальным актом государственной организации,- принятым руководителем государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственной организации.

Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

3.11. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.12. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала установлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.13. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда педагогических работников

3.14. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников ИАТ, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем _ квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников. Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.15. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам установлены в приложении № 2 к настоящему Положению, при норме годовой учебной нагрузки 720 часов на одну ставку заработной платы.

3.16. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию;

3.17. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;
- работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,1.
- работникам, подтвердившим соответствие занимаемой должности, - 0,1.

3.18. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

3.19 В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Порядок определения оплаты труда руководителей структурных подразделений

3.20. Размеры должностных окладов работников ИАТ, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" и от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

3.21. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений установлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

3.22 руководителям структурных подразделений устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию к размерам должностных окладов.

3.23. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются руководителям структурных подразделений, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, 0,25;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;
- работникам, имеющим II квалификационную категорию, 0,1.

Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

3.24. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда служащих

3.25. размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.26 Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих" установлены в приложении № 4 к настоящему Положению.

3.27. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда медицинских работников

3.18. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников государственных организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

3.29, Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе медицинских и фармацевтических работников установлены в приложении № 5 к настоящему Положению.

Медицинским работникам устанавливаются повышающие коэффициенты к размерам должностных за квалификационную категорию;

Повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов за квалификационную категорию устанавливаются медицинским работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;
- работникам, имеющим 1 квалификационную категорию, - 0,2;
- работникам, имеющим 2 квалификационную категорию, - 0,1;

3.30. С учетом условий и результатов труда медицинскому работнику устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда работников культуры

3.31. размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников культуры устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 №121-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

3.32. Минимальные размеры должностных окладов работников культуры, искусства установлены в приложении № 6 к настоящему Положению.

3.33. Работникам культуры ИАТ устанавливаются повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов за квалификационную категорию;

3.34. Повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов за квалификационную категорию устанавливаются работникам культуры, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0.25;
- 2) работникам, имеющим 1 квалификационную категорию, - 0.2;
- 3) работникам, имеющим 11 квалификационную категорию, - 0,1.

3.35. С учетом условий и результатов труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.36. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с БТКС.

3.37. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложении № 7 настоящего Положения.

3.38. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора ИАТ устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда директора, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер должностного оклада директора определяется трудовым договором.

4.4. Главный распорядитель бюджетных средств разрабатывает и утверждает систему критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы директора ИАТ и средней заработной платы работников, исходя из особенностей их типов и видов в пределах кратности от 1 до 8.

4.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию директора, заместителя директора, прошедшего аттестацию, устанавливается к должностному окладу в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;
 - работникам, имеющим 1 квалификационную категорию, - 0,2.
- работникам, прошедшим обязательную аттестацию на должность руководителя государственной организации, - в порядке, установленном учредителем государственной организации.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

В случае занятия руководящими работниками педагогических должностей выплаты за квалификационную категорию при осуществлении педагогической деятельности устанавливаются на основании результатов аттестации по педагогической должности.

4.6. должностной оклад заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10- 30 процентов ниже должностного оклада директора, установленного в соответствии с пунктом 4.2 настоящего [оложения.

4.8. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам образует новые должностные оклады и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

4.9. Стимулирование директора, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности ИАТ, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности

деятельности директора, на основании положения о стимулировании руководителей государственных организаций, утвержденного приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области (далее - положение о стимулировании руководителей государственных организаций).

Положение о стимулировании руководителей государственных организаций содержит размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также показатели эффективности и критерии оценки показателей эффективности деятельности руководителей государственной организации.

4.10. При стимулировании руководителей государственных организаций учитываются следующие показатели эффективности деятельности руководителя государственной организации:

- 1) качество и общедоступность образования в государственной организации;
- 2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;
- 3) кадровые ресурсы государственной организации;
- 4) социальные критерии;
- 5) эффективность управленческой деятельности;
- 6) сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в государственной организации;

7) рост средней заработной платы работников государственной организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области.

Критерии оценки показателей эффективности деятельности руководителей государственной организации устанавливаются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

4.11. Для заместителей директора и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям директора и главному бухгалтеру принимается директором.

4.12. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором в соответствии с главой 5 настоящего Положения в процентах должностным окладам и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5. Компенсационные выплаты

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам ИАТ при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников ИАТ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

5.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачивается:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

Директор ИАТ организует проведение специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда по итогам проведения оценки условий труда. Если по итогам проведения оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.6. Всем работникам ИАТ выплачивается районный коэффициент в размере 15% к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. №591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

5.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. 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.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за кураторство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство цикловыми комиссиями, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются ИАТ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте, утвержденном директором, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Размер доплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.10. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

5.11 Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.12 Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются директором в соответствии с локальным актом ИАТ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.13 Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ИАТ, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

6.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в ИАТ показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

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

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

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

- участие в течение семестра в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором и положением о стимулирующих выплатах работникам ГБОУ СПО СО «Ирбитский аграрный техникум», и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.4. Выплаты стимулирующего характера начисляются по семестрам на основании протоколов комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

6.5 В целях социальной защищенности работников ИАТ и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора применяется единовременное премирование работников:

- 1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения), (25, 30, 35, 40 лет работы в техникуме);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников ИАТ, принятым директором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.6 Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом ИАТ, принятым директором, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и коллективным договором.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

7. Заключительные положения

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель образовательного учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководитель государственной организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3 Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых ИАТ услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение 4

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ИРБИТСКИЙ АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ»**

РАССМОТРЕНО Заседание
Совета техникума
« ____ » _____ 201 ____ г.
Председатель Совета техникума

УТВЕРЖДЕНО Директор ГБОУ СПО
СО «Ирбитский Аграрный техникум»
_____ Т.В. Деменьшина
« _ » _____ 201 г

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета

**Положение о компенсационных выплатах ГБОУ СПО СО «Ирбитский аграрный техникум»
1. Общие положения.**

1.1. Положение о компенсационных выплатах разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, во исполнение Закона Свердловской области от 27.12.2004г. № 234-03 «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области» с изменениями (в ред. от 04.02.2008г. №4-03), постановления Правительства Свердловской области от 06.02.2009 г. № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области» (в ред. от 16.08.2011г.), постановления Правительства Свердловской области от 25.06.2010 г. № 973-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных организаций Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области» (в ред. Постановлений Правительства Свердловской области от 28.12.2011г. № 1826-ПП, от 20.03.2013 N 330- ПП, от 16.12.2013г. № 1512-ПП).

Настоящее положение о компенсационных выплатах применяется при исчислении заработной платы работников ГБОУ СПО СО «Ирбитский аграрный техникум».

1.2 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и настоящим локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год. ■

1.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

1.5 Руководитель образовательного учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью выявления на рабочих местах потенциально опасных и вредных факторов и определения уровня их воздействия на работников. По итогам ее проведения устанавливается соответствующий класс (подкласс) условий труда и. предусмотренные 1 трудовым Кодексом Российской Федерации, и, гарантии и компенсации.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом РФ от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

1.6. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

**2. Порядок и условия установления выплат
компенсационного характера**

2.1 Перечень обязательных компенсационных доплат в условиях, отклоняющихся от нормальных

№	Виды работ, производимых в особых условиях, за которые устанавливаются доплаты	Размеры доплат (% от оклада)
1	За работ) в выходные и нерабочие праздничные дни производится	не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий

	работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.	праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
2	За работу в ночное время (сторожа) (в период с 22 часов до 6 часов)	35% от ставки за каждый час работы с 22.00-6.00
3	За сверхурочную работу	за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы-двойного размера в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
4	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (класс 3.1 водитель, повар, уборщик служебных помещений)	4%
5	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	15%
6	Низкооплачиваемая категория работников основного состава, выполняющим работы в объеме не менее чем на ставку	доплата до минимальной заработной платы
7	За работу в учреждении, расположенном в сельской местности, при наличии ВПО или СПО по занимаемой должности	25%

2.2.Перечень компенсационных выплат за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей (производятся в случаях их фактического выполнения)

Виды работ, за которые устанавливаются доплаты	Размер доплат (% от оклада, руб.)
За проверку письменных работ по русскому языку, литературе »	15%
За проверку письменных работ по математике,	10%
За заведование оборудованными учебным кабинетом, лабораторией	15%
За руководство предметно-цикловой комиссией	15%
За выполнение функций классного руководителя студенческой группы	40руб.за одного обучающегося,
За расширение зон обслуживания	100%
За совмещение профессий (должностей)	100%

3. ПОРЯДОК СНИЖЕНИЯ И ОТМЕНЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1 Решение о снижении размера выплат компенсационного характера, а также их отмене, принимается директором Техникума в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, и оформляется приказом.

3.2 Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях: окончания срока их действия;

окончания срока выполнения дополнительных работ, за выполнение которых были установлены доплаты;

отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;

принятия директором Учреждения решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы;

длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах и надбавках, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;

не выполнения возложенных обязанностей;

ухудшения качества работы по основной должности:

в связи с изменением (облегчением) условий труда:

изменение фонда оплаты труда;

по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене выплаты.

Приложение 5

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ
ОБЛАСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ИРБИТСКИЙ АГРАРНЫЙ
ТЕХНИКУМ»**

РАССМОТРЕНО Заседание
Совета техникума
« ____ » _____ 201 ____ г.
Председатель Совета техникума

УТВЕРЖДЕНО Директор ГБОУ СПО
СО «Ирбитский Аграрный техникум»
_____ Т.В. Деменьшина
« » _____ 201 ____ г

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета

**ПОЛОЖЕНИЕ
об распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СПО СО ИАТ**

Настоящее положение разработано на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Свердловской области от 25.06.2010г. №973-ПП, Закона РФ «Об образовании в РФ» №273-ФЗ от 29.12.2012г., законодательства Свердловской области.

Общие положения

Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности каждого работника Техникума и создания необходимых условий для планирования фонда оплаты труда в зависимости от общего объема средств.

Положение рассматривается и утверждается на заседании Совета Техникума и согласовывается с профсоюзной организацией Техникума.

Настоящее Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей ИАТ. Техникум, в соответствии с действующими в Российской Федерации и Свердловской области законодательными актами об образовательном учреждении профессионального образования самостоятельно определяет направления и порядок использования денежных средств, в том числе их долю, направляемую на материальное стимулирование работников.

Источниками образования денежных средств Техникума являются:

Средства областного бюджета (субсидии) выделенные Учредителем на финансирование образовательной деятельности в соответствии с государственными заданиями (контрольными цифрами) на подготовку специалистов.

Доходы Техникума:

оказание платных образовательных услуг :

- осуществление иных, предусмотренных Уставом Техникума, приносящих доход направлений деятельности.

Стимулирующие доплаты (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, напряженный труд, и т.д.).

Стимулирующий фонд оплаты труда педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей планируется в пределах от 20% до 30 % от общей суммы базовых должностных окладов указанных категорий работников по штатным единицам и педагогическим ставкам. Единовременные поощрительные выплаты:

- единовременные (разовые) премии :

- вознаграждение!премии) по итогам работы за год;

- материальная помощь работникам один раз в год по заявлению работника при экономии финансовых средств (согласование с Профкомом).

Выплаты стимулирующего характера работникам Техникума осуществляются в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

Стимулирующая^ часть фонда оплаты труда складывается из стимулирующих частей фонда по категориям работников: . педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей. Накопленная информация за семестр всеми работниками в срок до 15 января (за первый семестр т.е. информация с 1 сентября по 31 декабря) и до 15 сентября (за второй семестр т.е. информация с 1 января по 30 августа) передается руководителям структурных подразделений. Руководители структурных подразделений проверяют достоверность информации и передают оценочный лист в комиссию по стимулированию работников. Комиссия рассматривает результаты работы всех работников ИАТ и оформляет протокол заседания. На основании протокола издается приказ директора по техникуму .

Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев. Критерии оценки деятельности педагогических работников указаны в приложении.

Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в оценочных листах результатов профессиональной деятельности работников. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений осуществляется руководителями структурных подразделений и директором Техникума.

Расчёт стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период (семестр). Система стимулирующих выплат работникам включает в себя:

- доплаты за наличие государственных и отраслевых наград:
 - награжденному Почетной грамотой МО СО - 1000 рублей единовременно;
 - награжденному Почетной грамотой МО РФ - 3000 рублей единовременно;
 - единовременные выплаты (разовые премии) к юбилейным датам работников (50 лет - 5000руб., 55лет -5500руб, 60лет- 6000руб., 65лет-6500руб. К праздникам- День учителя.
- за высокое качество выполнения работ, оказания услуг;
- за инновационную деятельность;
- за качественное проведение особо значимых мероприятий;
- за высокие достижения студентов;
- за подготовку к лицензированию и (или) аккредитации;
- за введение новых профессий и специальностей;
- за профориентационную деятельность и организацию приема;
- за сохранность контингента;
- за воспитательную внеурочную деятельность;
- за успешное и качественное выполнение плановых работ и заданий, результативность;
- за внедрение информационных коммуникативных технологий;
- за лучшее оформление учебного кабинета, мастерской;
- за итоги промежуточной и итоговой аттестации группы;
- за высокие результаты учебной деятельности обучающихся и студентов, дополнительную работу по пропаганде здорового образа жизни среди студентов;
- за подготовку и внедрение методических документов и разработок способствующих качеству учебного процесса;
- за работу в связи с нештатными ситуациями в техникуме;
- за подготовку техникума к новому учебному году;

(размер выплат определяется администрацией, профсоюзным комитетом при наличии экономии фонда . согласно приказа по техникуму):

- в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда на очередной финансовый год педагогическому, административному, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям устанавливается доплата за непрерывный стаж работы в следующих размерах в месяц:

- при стаже от 5 до 10 лет - 200 рублей ; при
- стаже от 10 до 15 лет - 400 рублей ; при
- стаже от 15 до 20 лет - 600 рублей : при
- стаже свыше 20 лет - 800 рублей.

- в пределах средств стимулирующей части ФОТ устанавливается доплата за непрерывный стаж работы в ИАТ единовременно (разовая выплата):

- при стаже 25 лет - 2500 рублей;
- при стаже 30 лет - 3000 рублей;
- при стаже 35 лет - 3500 рублей;
- при стаже 40 лет - 4000 рублей.

Директор техникума имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить ее размер при наличии причин, возникших в отчетном периоде:

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- за являющиеся в адрес данного работника обоснованные жалобы родителей и обучающихся.

Все стимулирующие доплаты выплачиваются в пределах имеющихся финансовых средств ИАТ за фактически отработанное время (согласно табеля учета рабочего времени). Директор имеет право выходить с предложением на Совет техникума, на заседание рабочей группы(комиссии) об уменьшении, либо прекращении стимулирующих выплат в случае уменьшения фонда оплаты труда. Стоимость одного балла определяется исходя из имеющихся финансовых средств ИАТ.

При наличии экономии средств по фонду заработной платы, по итогам года выплачивать премию согласно приказа по Техникуму.

Приложение к положению о распределении

стимулирующего фонда оплаты труда **Критерии оценивания профессиональной деятельности преподавателя** _

№ п/п	Наименования критериев	Максимальное кол- во баллов
1	За разработку методической продукции, пособий, сборников и др. мет. продукции	До 3 за каждое
2	За проведение открытых мероприятий, занятий	До 3 за каждое
3	За подготовку студентов - участников региональных (районных, окружных, областных, всероссийских) конкурсов, олимпиад	До 2 за каждого участника
4	За подготовку студентов - участников дистанционных конкурсов, олимпиад разного уровня	До 2 за каждого участника
5	За подготовку призеров региональных (районных, окружных, областных, всероссийских) конкурсов, олимпиад	До 5 за каждого призера
6	За подготовку призеров дистанционных конкурсов, олимпиад разного уровня	До 5 за каждого призера
7	За подготовку и проведение районных, областных мероприятий	До 10 за каждое
8	За личное участие педагога в конкурсах, НПК, семинарах, конференциях и т.п. различного уровня	До 5 за каждое
9	За призовое место при личном участии педагога в конкурсах, НПК, семинарах, конференциях и т.п. различного уровня вне техникума	До 10 за каждое
10	За публикации педагогических и методических материалов в СМИ	До 5 за каждое

ПРИМЕЧАНИЕ: при определении количества баллов стимулирующей части, комиссия принимает в расчет только документально подтвержденные результаты деятельности педагогического работника

Критерии оценивания профессиональной деятельности заместителей директора по производственной, воспитательной, учебной работе, заведующего отделением, заведующей учебной частью, _____

№ п/п	Наименование критерия	баллы
1	выполнение критериев результативности учебно-воспитательного процесса	0-3
2	выполнение в полном объеме плана внутритехникумовского контроля за учебно- воспитательным процессом	0-3
3	выполнение в полном объеме перспективного плана работы техникума на учебный год (семестр)	0-3
4	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся (студентов)	0-3
5	высокий уровень организации и проведение мониторинга качества образования в Техникуме	0-3
6	качественная организация работы коллегиальных органов, участвующих в управлении техникума (Педагогический Совет, Методический Совет, Родительский комитет, Совет обучающихся и др.)	0-3
7	сохранность контингента обучающихся (студентов) (отсутствие отчисленных обучающихся (студентов))	0-5
8	высокий уровень организации аттестации педагогических работников	0-3
9	создание благоприятного психологического климата в коллективе,	0-3
10	результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях различного уровня; наличие материалов передового педагогического опыта в региональном банке ; наличие у ПР публикаций на региональном, Всероссийском уровне; организация стажировок	0-3
11	отсутствие жалоб и обращений родителей и обучающихся (студентов)	0-3
12	количество выявленных нарушений по результатам проверок (устранение в установленные сроки)	0-3
13	организация и проведение дуального обучения (наличие соответствующей документации)	0-3
14	доля участия в увеличении доходов от внебюджетной деятельности	0-3

15	результативность итоговой государственной аттестации . положительная динамика	0-3
16	100% трудоустройство выпускников (соответствие выпускников трудоустроившихся не позднее первого года выпуска.) мониторинг трудоустройства	0-3
17	состояние сайта техникума (открытость, доступность необходимой информации, своевременное пополнение материалами, документами)	0-3
18	Выполнение КЦП, профориентационная работа,	0-3

Критерии оценивания профессиональной деятельности механика

№ п/п	Наименование критерия	баллы
1	обеспечение безопасности выездов в места отдыха, оздоровления, спортивных мероприятий, экскурсий, учебно - производственных занятий в соответствии с действующим законодательством	0-2
2	отсутствие дорожно - транспортных происшествий, соблюдение водителями ПДД и БД в соответствии с требованиями ФЗ РФ от 10.12.1995 года № 196 «О безопасности дорожного движения»	0-2
3	соблюдение требований состояния учебных площадок для вождения автомобилей «В», учебного автодрома организация работы по ремонту автомобильного транспорта выполнение рейсов по административно - хозяйственным нуждам	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности социального педагога, педагога - психолога

№ п/п	Наименования критериев	баллы
1	участие в работе сообщества психолого - социальных служб образовательных организаций района и области	0-2
2	наличие и реализация авторских программ по работе с обучающимися (студентами), родителями, социумом	0-2
3	внедрение инновационных социально - психологических методов в учебно - воспитательный процесс	0-2
4	наличие публикаций по психологии, социально - психологическому сопровождению обучающихся (студентов)	0-2
5	ведение мониторинга результатов социально - психологической службы Техникума	0-2
6	разработка электронных ресурсов социально - психологической деятельности	0-2
7	наличие обобщенного опыта, повышение квалификации	0-2
8	положительная динамика показателей правонарушений и преступлений среди обучающихся (студентов)	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности педагога дополнительного образования

№ п/п	Наименования критериев	баллы
1	организация работы творческого коллектива Техникума	0-2
2	оказание услуг по реализации программ дополнительного образования , развитие у студентов творческой деятельности (результаты)	0-2
3	организация внеурочной деятельности обучающихся, поддержание одаренных и талантливых студентов (результаты)	0-2
4	100% вовлечение контингента обучающихся (студентов) Техникума в реализацию профамм дополнительного образования	0-2
5	организация сотрудничества с учреждениями культуры, спорта, общественными организациями, результаты совместной работы (фото, сайт ИАТ)	0-2
6	Качество соблюдения ПДО требований ОТ и ТБ, детского травматизма, трудовой дисциплины	0-2
7	Участие в культурно-массовых и др. мероприятиях, не предусмотренных должностными обязанностями	0-2
8	Наличие публикаций, зафиксированное участие в семинарах, конференциях, совещаниях, заседаниях и др. мероприятиях	0-2

№ п/п	Наименование критериев	баллы
1	отсутствие предписаний по правонарушениям и преступлениям (ПДН ОВД, КДН и СЗ), положительная динамика в показателях правонарушений (по студентам проживающим в общежитии)	0-2
2	организация сотрудничества с учреждениями культуры, спорта, общественными организациями, результаты совместной работы с библиотекой ИАГ, социальным педагогом, психологом, мед.работником ИАТ	0-2
3	наличие публикаций по организации воспитательного процесса, зафиксированное участие в конференциях, совещаниях, семинаре	0-2
4	ведение мониторинга воспитанности обучающихся проживающих в общежитии, результаты работы по эстетическому оформлению этажа, комнат	0-2

5	100% вовлечение обучающихся (студентов) проживающих в общежитии в работу кружков, факультативов, спортивных секций	0-2
6	Качество соблюдения требований ОТ и ТБ, детского травматизма, соблюдение воспитателем трудовой дисциплины, отсутствие замечаний	0-2
7	Соблюдение студентами правил проживания в общежитии, работа органов студенческого самоуправления	0-2
8	Проведение открытых воспитательных мероприятий, проведение культурно-массовых и др. мероприятий (фотохайт)	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности главного бухгалтера, работников бухгалтерии, экономиста

№ п/п	Наименование критерия	баллы
1	отсутствие нарушений финансово - хозяйственной деятельности	0-3
2	организация и проведение в соответствии с законодательством процедур закупок в форме открытого аукциона в электронной форме	0-5
3	наличие, своевременное пополнение бухгалтерской документации на сайте^ Техникума о наличии и расходовании финансовых и материальных средств	0-3
4	своевременность и качественное предоставление информации по запросам выше стоящих органов (учредителя, министерство финансов, МУГИСО и.т.д.)	0-5
5	составление и контроль состояния документации от приносящей доход внебюджетной деятельности	0-3
6	участие в разработке проектов финансов - хозяйственной деятельности (бизнес - плана) и их реализации	0-3
7	100% реализация мер режима экономии энергоресурсов	0-2
8	Своевременное и качественное предоставление квартальных и годовых отчетов	0-5

Критерии оценивания деятельности кладовщика

№ п/п	Наименование критерия	Баллы
1	отсутствие замечаний по итогам инвентаризации	0-2

Критерии оценивания деятельности заведующей столовой

№ п/п	Наименование критерия	Баллы
1	отсутствие нарушений требований СанПиН. пожарной и электробезопасности (отсутствие предписаний)	0-2
2	ежедневное ведение накопительной ведомости суточных норм продуктов питания на одного обучающегося	0-2
3	ежедневное ведение документации: журнала бракеража сырой и готовой продукции, температурного режима холодильного оборудования, журнала здоровья, витаминизации	0-2
4	осуществление работ по благоустройству столовой	0-2
5	разработку межсезонного перспективного меню (осеннее - зимнего, весеннего - летнего)	0-2
6	ежедневное составление, контроль состояния документации от приносящей доход внебюджетной деятельности (услуги столовой)	0-2
7	выполнение требований надзорного органа, трудовая дисциплина	0-2
8	отсутствие замечаний по итогам инвентаризации	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Наименования критериев	баллы
1	отсутствие нарушений требований СанПиН. пожарной и электробезопасности (отсутствие предписаний)	0-2
2	организация работы по благоустройству и уборке территории ИАТ	0-2
3	организация и качественное выполнение ремонтных работ	0-2
4	контроль за качественным выполнением обслуживающим персоналом заявок на выполнение административно - хозяйственных работ	0-2
5	своевременное предотвращение аварийных ситуаций	0-2
6	выполнение перспективного планирования по укреплению и сохранности материальных ценностей, отсутствие замечаний	0-2
7	организация повышения квалификации административно - хозяйственной и обслуживающего персонала, трудовая дисциплина	0-2
8	отсутствие замечаний по итогам инвентаризации	0-2
9	отсутствие административных нарушений за организацию уборочных работ согласно требованиям безопасности и содержания в чистоте территории в любое время года	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности библиотекаря

№ п/п	Наименование критерия	Баллы
-------	-----------------------	-------

п/п		
1	создание картотеки электронных книг	0-2
2	осуществление сотрудничества с пед.работниками ИАТ	0-2
3	организация работы с ПР, обучающимися (студентами) с Электронно - библиотечной системой	0-2
4	регулярное обновление раздела «Библиотека» на официальном сайте Техникума	0-2
5	сотрудничество с общественными организациями по реализации военно - патриотического воспитания обучающихся (студентов)	0-2
6	организация работы клуба любителей книги «Книголюб»	0-2
7	организация проектной деятельности библиотеки, трудовая дисциплина	0-2
8	проведение активных форм массовой работы с обучающимися, ПР, родителями, признанными наиболее действенными: викторин, литературных игр, дискуссий и т.д.	0-2
9	наличие статей в СМИ. создание портфолио библиотекаря	0-2
10	организация работы с обучающимися (студентами) по созданию презентаций проектов воспитательной работы	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности специалиста по кадрам

№ п/п	Наименование критерия	Баллы
1	выполнение требований законодательства РФ «О персональных данных работников Техникума»	0-2
2	100 % оформление личных дел работников Техникума	0-2
3	контроль за соблюдением работниками ИАТ правил внутреннего распорядка	
4	повышение квалификации	0-2
5	создание системы организации электронного документооборота	0-2
6	отсутствие замечаний надзорных органов (управления по контролю и надзору, Учредителя, департамента охраны труда, центра занятости и др.)	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности инженера по охране труда

№ п/п	Наименование критерия	Баллы
1	разработка инструкций по охране труда согласно законодательства по охране труда и ТБ, ведение необходимой документации и своевременная сдача отчетов	0-2
2	соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие предписаний контролирующих органов	0-2
3	отсутствие несчастных случаев среди работников и обучающихся (студентов)	0-2
4	Состояние планирующей документации, оформление уголков по ОТ и ТБ, стендов	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности секретаря учебной части

№ п/п	Наименование критерия	Баллы
1	отсутствие предписаний управления по контролю и надзору (по вопросам ведения документации по движению контингента, заполнению, хранению документов государственного образца и выдачи дубликатов)	0-3
2	внесение в период Приемной компании в Федеральную систему ФИСЕМЭ и приема данных об абитуриентах (сканированные документы), создание баз данных и их обработку; в течении учебного года за открытие Приемной компании (обозначение этапов приема, внесение КИЦ1. разбивка по направлениям)	0-3
3	Надлежащее состояние личных дел студентов, отсутствие замечаний	0-2
4	занесение данных в базу университета им.Баумана (по каждому курсу и выпуску обучения) для создания мониторинга реализуемых образовательных программ и выпуска по ним до 2020г.)	0-3

Критерии оценивания профессиональной деятельности коменданта общежития

№п/п	Наименование критерия	Баллы
1	отсутствие предписаний надзорных органов (Роспотребнадзора. ОГПН, энергоснабжения), контроль за выполнением правил электробезопасности и противопожарной безопасности в общежитии	0-2
2	выполнение мероприятий программы энергосбережения Техникума, соблюдение требований Роспотребнадзора	0-2
3	организация выполнения текущего ремонта общежития к ежегодной приемке Техникума к новому учебному году, обеспечение сохранности имущества и оборудования общежития .	0-2
• 4	осуществление- работ по благоустройству и уборке прилегающих к общежитиям территорий	0-2
5	отсутствие замечаний по итогам инвентаризации,	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности дежурного по общежитию

№п/п	Наименование критерия	Баллы
	Качественное выполнение требований антитеррористической безопасности 0-2 (осуществление пропускного режима, отсутствие вокруг территории общежитий Техникума посторонних граждан, автомобилей) . _____	

2	Соблюдение трудовой дисциплины, обеспечение сохранности имущества и оборудования	0-2
3	выполнение мероприятий программ энергосбережения Техникума, отсутствие замечаний	0-2
4	отсутствие предписаний надзорных органов (Роспотребнадзора, ОГПН, энергонадзора)	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности электроника (программиста)

№ п/п	Наименование критерия	Баллы
1	создание и функционирование локальной сети внутри Техникума	0-2
2	постоянное участие в работе информационно - методического центра Техникума	0-5
3	системная работа по обеспечению новейшими информационными ресурсами педагогов, работников бухгалтерии, кадровой службы	0-3
4	реализация мероприятий по приобретению, оснащению кабинетов, мастерских, лабораторий современными мультимедийными установками, цифровыми устройствами	0-2
5	решение задач по обеспечению безопасности используемых информационных технологий, защиты информации и информационных ресурсов Техникума	0-3

Критерии оценивания профессиональной деятельности юрисконсульта

№ п/п	Наименование критерия	Баллы
1	организация работы по своевременному обновлению нормативно - правовой базы Техникума, трудовая дисциплина	0-2
2	своевременное урегулирование юридических вопросов при процедурах оптимизации, реорганизации, ликвидации	0-2
3	наличие положительных результатов по итогам судебно - исковых дел Техникума, отсутствие замечаний	0-2
4	организация просветительской работы с ПР, обучающимися (студентами), родителями по правовым знаниям в области образования	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности архивариуса

№ п/п	Наименование критерия	Баллы
1	отсутствие жалоб на несвоевременность выдачи запрашиваемых архивных документов, трудовая дисциплина	0-2
2	выполнение требований законодательства РФ «О персональных данных», качественное и системное хранение документов в архиве, ведение их учета	0-2
3	создание системы организации работы электронного архивного документооборота	0-2
4	эффективность сотрудничества с архивами районов, области	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности лаборанта

№ п/п	Наименование критерия	Баллы
1	участие в исследовательской работе педагогов, обучающихся (студентов)	0-2
2	оказание практической помощи преподавателю в разработке ЛПЗ, фонда оценочных средств и др.	0-2
3	участие в оформлении кабинетов и лабораторий, подготовка кабинетов к новому учебному году, оформление стендов	0-2
4	отсутствие предписаний надзорных органов (Роспотребнадзора, управления по контролю и надзору и т.д)	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности секретаря - машинистки

№ п/п	Наименование критерия	Баллы
1	выполнение требований законодательства РФ «О персональных данных работников Техникума»	0-2
2	повышение квалификации через интернет ресурсы, трудовая дисциплина	0-2
3	создание системы организации электронного документооборота	0-2 *
4	обеспечение информационной безопасности документооборота, отсутствие замечаний	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности повара столовой

№ п/п	Наименование критерия	баллы
1	участие в реализации мероприятий приносящих доход внебюджетной деятельности (услуги столовой), соответствие условий осуществления питания сан пин	0-2
2	выполнение ежедневных работ по факторам производственной среды и трудового процесса, высокое качество технологического приготовления и раздачи пищи	0-2
3	выполнение мероприятий программы энергосбережения Техникума, разнообразие ассортимента предлагаемых блюд, культура обслуживания	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности слесаря-ремонтника, слесаря- сантехника, плотника

№	Наименование критерия	Баллы
---	-----------------------	-------

п/п		
1	организация системных мер по предупреждению аварийных ситуаций, своевременное и качественное проведение ремонта имеющегося оборудования в техникуме	0-2
2	отсутствие жалоб руководителей подразделений о невыполнении или несвоевременном выполнении работ,	0-2
3	своевременное принятие мер по предупреждению и устранению износа оборудования и техники	0-2
4	сложность выполнения работ по ремонту систем отопления, водоснабжения, канализации, качество выполнения работ	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности электрика

№ п/п	Наименование критерия	Баллы
1	наличие документов повышения квалификации по допуску к электромонтажным и ремонтным работам (IV группа допуска)	0-2
2	выполнение мероприятий программы энергосбережения Техникума	0-2
3	обеспечение мер бесперебойной работы электрооборудования зданий и сооружений Техникума	0-2
4	использование современных инструментов и материалов для выполнения электрических, монтажных работ.	0-2

III Критерии оценивания профессиональной деятельности паспортиста

№ п/п	Наименование критерия	Баллы
1	отсутствие предписаний от надзорных органов (миграционной службы, паспортного стола, Совета безопасности и т.д.)	0-2
2	Своевременное оформление документации	0-2
3	организация сотрудничества с паспортно - визовой службой района	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности подсобного рабочего, мойщика посуды

№ п/п	Наименование критерия	Баллы
1	отсутствие предписаний о нарушении норм СанПиН, пожарной и электробезопасности, трудовая дисциплина	0-2
2	Качественное выполнение текущего ремонта столовой к ежегодной приемке Техникума к новому учебному году	0-2
3	Качественное выполнение работ по благоустройству столовой	0-2
4	выполнение ежедневной работы по осуществлению дезинфекции столовой, связанных с разведением растворов дезинфицирующих средств, относящихся к вредным условиям труда	0-2
4	сохранность, маркировка кухонного инвентаря, отсутствие актов боя кухонной и столовой посуды ,	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности водителя, водителя автобуса, тракториста

№ п/п	Наименование критерия	Баллы
1	отсутствие ДТП, наличие уровня классности	0-2
2	своевременность прохождения освидетельствования в органах ГИБДД на право перевозки обучающихся (студентов), отсутствие замечаний, трудовая дисциплина	0-2
3	Отсутствие замечаний, трудовая дисциплина	0-2
4	своевременное осуществление работ по подготовке и прохождению ТО транспортных средств, осуществление ремонта закрепленной техники	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности уборщика производственных и служебных помещений

№ п/п	Наименование критерия	Баллы
1	отсутствие предписаний о нарушении норм СанПиН, пожарной и электробезопасности, трудовая дисциплина	0-2
2	выполнение работ сверх установленных типовыми штатами норм убираемой площади, благоустройство ИАТ	0-2
3	выполнение текущего ремонта обеденного зала, пищеблока, рекреаций учебных корпусов, мастерских, общежитий и т.д. к ежегодной приемке Техникума к новому учебному году	0-2
4	выполнение ежедневной работы по осуществлению дезинфекции производственных и служебных помещений, столовой, общежитий, санузлов, связанных с разведением растворов дезинфицирующих средств, относящихся к вредным условиям труда, отсутствие замечаний	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности уборщика территории

№ _____ Наименование критерия _____ Баллы

п/п		
Г	Качественное выполнение работ по благоустройству территории (полив клумб, покос газонов, обрезка кустарников в течении гола) согласно сезона года	0-2
2	содержание согласно требований Роспотребнадзора, СанПиН спортивной площадки (уборка, разметка, покос газона), трудовая дисциплина, отсутствие замечаний	0-2
3	осуществление работ в зимний период (в любое время суток, согласно погодных условий) по очистке дорожек, проходов от снега, гололеда, очистка кровли от снега, сосулек)	0-2
4	выполнение работ по содержанию в порядке мусорных контейнеров, контейнерных площадок	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности сторожа (вахтера)

№ п/п	Наименование критерия	Баллы
1	выполнение требований антитеррористической безопасности (осуществление пропускного режима, отсутствие на территории Техникума посторонних граждан, - автомобилей)	0-2
2	наличие материалов анализа системы видеонаблюдения Техникума (учебный корпус, общежитие, территория), отсутствие замечаний	0-2
3	выполнение работ по благоустройству территории (полив клумб, покос газонов, обрезка кустарников в летний период), очистка от снега дорожек в зимний период	0-2
4	выполнение мероприятий программ энергосбережения Техникума, трудовая дисциплина	0-2

Критерии оценивания профессиональной деятельности фельдшера

1.	осуществлять контроль за работой пищеблока и соблюдением санитарно- гигиенического режима в техникуме и общежитии	0-2
2.	качественное ведение служебной медицинской документации, своевременная сдача отчетов	0-2
3.	осуществлять контроль за своевременным прохождением профилактических и медицинских осмотров работников ИАТ, студентов техникума	0-2
4	отсутствие замечаний со стороны ЦГБ,	0-2

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ИРБИТСКИЙ АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ»**

РАССМОТРЕНО Заседание
Совета техникума
« » _____ 201 ____ г.
Председатель Совета техникума

УТВЕРЖДЕНО Директор ГБОУ СПО
СО «Ирбитский Аграрный техникум»
_____ Т.В. Деменьшина
« » _____ 201 ____ г

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ ГБОУ СПО СО «ИАТ»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет принципы предоставления и выплаты материальной помощи работникам ГБОУ СПО СО «ИАТ»

1.2. Положение об оказании материальной помощи работникам ГБОУ СПО СО «ИАТ» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации. Постановления Правительства Свердловской области от 25 июня 2010 г. N 973-ПП (С) ВВЕДЕНИИ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ МИНИСТЕРСТВОМ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ, Коллективного договора.

1.2. Выплата материальной помощи производится с целью повышения уровня социальной защиты, социальной поддержки работников техникума

1.3. Материальная помощь выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с техникумом на момент принятия решения о ее выплате.

1.4. Финансирование выплаты: материальной помощи осуществляется за счет средств областного бюджета и внебюджетных средств техникума, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда.

И. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ЗАЯВЛЕНИЙ РАБОТНИКОВ Порядок рассмотрения заявлений и назначения материальной помощи работникам техникума имеет следующую последовательность: *

2.1. Работники техникума, нуждающиеся в материальной помощи, подают личное заявление на имя директора.

2.2. Директор техникума, согласовывает возможность оказания материальной помощи (наличие средств) с главным бухгалтером ГБОУ СПО СО «ИАТ» и председателем профсоюзного комитета.

2.3 По представлению руководителя структурного подразделения, профсоюзного комитета техникума возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения или в экстренных случаях. Единовременная материальная помощь может выплачиваться в течение календарного года однократно.

2.4. Оказание материальной помощи производится на основании распоряжения директора.

**111. ОСНОВАНИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ И
РАЗМЕР МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

Работнику ГБОУ СПО СО «ИАТ» может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

3.1. Смерти его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), на основании копии свидетельства о смерти - до 4 000 рублей;

3.2. При рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении - в размере до 4 000 рублей;

3.3. В связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) - до 7 000 рублей;

3.4. В связи с заболеванием и лечением в стационарных условиях - до 4 000 рублей; (основания: выписка из истории болезни, заключение лечащего врача, больничный лист.

3.5. В связи с трудным материальным положением в размере до 4 000 рублей;

3.6. В случае смерти (гибели) работника членам его семьи, а при их отсутствии, другим родственникам, на основании копии свидетельства о смерти может выплачиваться материальная помощь в размере до 4 000 рублей по их заявлению при предъявлении соответствующих документов, подтверждающих родство.

3.7. В отдельных случаях директор вправе принимать решение о выплате указанной в пунктах 3.1., 3.2. и 3.3. настоящего Положения материальной помощи в других размерах.

3.9 Основанием для единовременной выплаты является заявление работника техникума и распоряжение директора.

3.11 Материальная помощь, за исключением случаев, указанных в п.п. 3.1, 3.2, 3.3 не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет; получившим материальную помощь, уволенным из техникума, и в текущем календарном году вновь принятым на работу в техникум.

IV. ОСНОВАНИЯ НЕПРЕДОСТАВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ Директор вправе провести проверку на достоверность представленных документов и оснований, прилагаемых к заявлению. В случае обнаружения фальсификации предъявленных документов, сотрудник вносится в список недобросовестных, о чем он уведомляется в письменной форме.

IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Контроль за выполнением настоящего Положения возлагается на директора техникума.

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ
ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ИРБИТСКИЙ АГРАРНЫЙ
ТЕХНИКУМ»**

РАССМОТРЕНО Заседание Совета
техникума

«___» _____ 201__ г.

Председатель Совета техникума

УТВЕРЖДЕНО Директор ГБОУ СПО СО
«Ирбитский Аграрный техникум»

_____ Т.В. Деменьшина

«___» _____ 201^ _ г

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

Положение о приносящей доход деятельности

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Гражданским кодексом РФ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом РФ «О защите прав потребителей», Уставом государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Свердловской области «Ирбитский аграрный техникум» (далее Техникум).

1.2. Настоящее положение регламентирует финансовые механизмы и взаимоотношения в Техникуме при использовании средств, полученных от осуществления приносящей доход, деятельности, а также утверждает порядок расходования средств от приносящей доход деятельности.

1.3. Основными задачами внебюджетной деятельности техникума являются

удовлетворение потребностей общества в специалистах со средним профессиональным образованием, подготовке, переподготовке и повышении квалификации рабочих кадров;

материальное стимулирование и социальная защита работников Техникума;

поддержание и развитие материально-технической и производственной базы Техникума.

1.4. Основными направлениями приносящей доход деятельности Техникума являются:

оказание платных образовательных услуг;

осуществление других видов приносящей доход деятельности, установленных Уставом. .

1.5. Техникум самостоятельно определяет использование всех средств от приносящей доход деятельности, включая определения их доли направляемой на оплату труда и материальное стимулирование работников.

1.6. Учреждение не преследует цели получения прибыли в качестве основной цели своей деятельности, но вправе вести приносящую доход деятельность, соответствующую целям ради достижения которых Учреждение создано, руководствуясь законодательством Российской Федерации и Свердловской области, регулирующим данную деятельность, в соответствии с Планом ФХД на текущий год.

2. Платная образовательная деятельность

2.1. Техникум оказывает платные образовательные услуги юридическим и физическим лицам и реализует:

обучение по основным образовательным программам среднего профессионального образования с полным возмещением затрат на обучение за счет юридических и физических лиц;

подготовку и дополнительное профессиональное образование граждан;

обучение по дополнительным образовательным программам за пределами основных образовательных программ среднего профессионального образования;

2.2. Реализация платных образовательных услуг осуществляется по очной, очно-заочной, заочной формам обучения, обучение может быть курсовым (групповым) или индивидуальным, в зависимости от его вида и формы, включает в себя теоретический курс, производственное обучение (производственную практику).

2.3. Платные образовательные услуги не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований бюджета Свердловской области. Средства, полученные Учреждением, при оказании таких платных образовательных услуг, возвращаются оплатившим эти услуги лицам

2.4. Содержание обучения, виды занятий и формы контроля определяются учебными планами и программами, разработанными исходя из задач заказчика (потребителя) и в целях обеспечения качественной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, утвержденными руководством Техникума и, при необходимости, согласованными с заказчиком (потребителем).

2.5. Обучение предполагает реализацию различных по срокам, уровню и направленности профессиональных образовательных программ. Образовательные программы должны соответствовать требованиям образовательного стандарта РФ.

2.6. Администрация принимает меры по привлечению заказчика (потребителя) (работодателей), учащихся образовательных школ, частных лиц) «а рынок; профессиональных образовательных услуг, определяет порядок приема обучающихся, сроки и формы обучения, наполняемость учебных групп, а также необходимость индивидуальной подготовки.

2.7. К организации и ведению платной образовательной деятельности привлекаются, как правило, работники Техникума, а также иные лица, имеющие соответствующую квалификацию на условиях заключенного срочного трудового договора.

2.8. Формирование учебных групп и индивидуальное обучение осуществляется с учетом возможности освоения обучающимися программ независимо от возраста, образования и рода деятельности.

2.9. Порядок пользования учебными кабинетами, библиотеками и читальными залами, лабораториями и техническими средствами обучения устанавливается руководством Техникума.

Организация платных образовательных услуг регулируется Положением о платной образовательной деятельности.

3 Приносящая доход деятельность

3.1. Техникум вправе осуществлять приносящую доход.

- оказание платных дополнительных образовательных услуг не предусмотренных соответствующими образовательными программами и государственными образовательными стандартами;
- реализация товаров, созданных (произведенных) учреждением;
- создание результатов интеллектуальной деятельности и реализации прав на них;
- выпуск и реализация печатной и аудиовизуальной продукции и обучающих программ, информационных материалов;
- осуществление копировальных и множительных работ;
- предоставление библиотечных услуг и услуг по пользованию архивами лицам, не являющимся сотрудниками или обучающимися техникума
- проведение и организация ярмарок, выставок, симпозиумов, семинаров, совещаний, олимпиад, конкурсов, культурно-массовых и других мероприятий;
- осуществление рекламной и издательско-полиграфической деятельности, реализация результатов данной деятельности;
- оказание услуг общественного питания, связанных с производством и реализацией продукции, в том числе продуктов питания;
- производство и реализация продукции производственной, технического учебного и бытового назначения;

- ведение строительных и ремонтно-строительных работ, производство строительных конструкций, изделий и материалов;
- сдача лома и отходов черных, цветных, драгоценных металлов и других видов вторичного сырья;
- **создание и использование интеллектуальных продуктов (полезных моделей, компьютерных программных продуктов);**
- осуществление спортивной и физкультурно-оздоровительной деятельности;
- сдача в аренду имущества в порядке, установленном законодательством и уставом;

- **предоставление услуг по проживанию (общежитие).**

3.2. **Стоимость услуг, в зависимости от вида деятельности, определяется или калькуляцией, или сметой доходов и расходов, или расчетом.**

3.3. Цена услуги определяется исходя из расчета, или как аналоговая, или как среднерыночная. Могут устанавливаться договорные цены.

4. Порядок получения и расходования средств от приносящей доход деятельности

4.1. **Техникум ежегодно на предстоящий финансовый год самостоятельно составляет План ФХД по средствам приносящей доход деятельности.**

4.2. План ФХД составляется в рублях в структуре показателей экономической классификации расходов.

4.3. **На оказание каждой платной образовательной услуги составляется смета доходов и расходов в расчете на одного получателя этой услуги. Смета рассчитывается в целом на группу получателей одного вида услуги, и затем определяется цена отдельной услуги на каждого получателя.**

4.4. **На оказание каждой услуги приносящей доход деятельности составляется или калькуляция, или расчет, или смета доходов и расходов из расчета на единицу услуги или в расчете на одного получателя этой услуги.**

4.5. Сметы доходов и расходов, калькуляции, расчет подписываются главным бухгалтером и утверждаются директором Техникума.

4.6. **Доходы от приносящей доход деятельности полностью реинвестируются в Техникум.**

4.7. Для оказания услуг, выполнения работ в рамках приносящей доход деятельности Техникум вправе привлекать сторонних специалистов и осуществлять оплату их труда на договорной основе.

4.8. Директор Техникума издает приказ по организации конкретных услуг в Техникуме, в котором определяет: ¹

ответственных лиц;

состав участников;

организацию работы по предоставлению услуг;

привлекаемый преподавательский, административный, технический и другой состав.

4.9. **Для оформления на работу для осуществления приносящей доход деятельности с работниками заключается срочный трудовой договор.**

4.10. Доход, полученный от приносящей доход деятельности за выполненные работы и услуги, а также благотворительные и спонсорские взносы, поступает:

- в денежной форме - на лицевой счет Техникума.
- **в виде материальных ценностей - путем постановки их на баланс Техникума.**

4.11. **Сумма всех средств, поступивших в Техникум от приносящей доход деятельности, независимо от вышеперечисленных форм их представления, составляет доход Техникума.**

4.12. Средства, полученные Техникумом, от приносящей доход деятельности расходуются на следующие цели:

оплата труда и начисление на оплату труда в том числе: заработная плата

оплата труда лиц, участвующих в организации внебюджетной деятельности

прочие выплаты

начисления на оплату труда

материальное стимулирование в том числе:

доплаты

надбавки

премии

приобретение услуг в том числе:

услуги связи

транспортные услуги

коммунальные услуги

услуги по содержанию имущества

прочие услуги для обеспечения собственных нужд

прочие расходы не связанные с оплатой труда, приобретения услуг Техникумом для собственных нужд;

приобретение основных средств;

приобретение материальных запасов;

приобретение горюче-смазочных материалов;

командировочные расходы;

медицинские расходы;

оказание материальной помощи

- .

4.13. Порядок расходования средств от приносящей доход деятельности.

4.13.1 На заработную плату и материальное стимулирование работников может быть израсходовано до 75% внебюджетных средств от приносящей доход деятельности.

4.13.2 Выплата заработной платы, доплат, вознаграждений, материальной помощи, премий из средств от приносящей доход деятельности осуществляется на основании приказов директора Техникума.

Техникум вправе устанавливать и использовать любую систему оплаты труда в пределах имеющихся на эти цели средств.

4.13.3 Начисления на заработную плату производятся по действующему нормативу.

4.13.4. Все оставшиеся после выплаты заработной платы и материального стимулирования работников денежные средства расходуются:

- на приобретение предметов снабжения и расходования материалов;
- ~ на приобретение материалов, инструментов, учебных пособий, оборудования и инвентаря для обеспечения учебного процесса и выполнения заказов;
- **на горюче-смазочные материалы;**
- **на услуги связи; ;**
- на медицинские расходы;
- на текущий ремонт оборудования и инвентаря;
- **на текущий ремонт зданий и сооружений;**
- **на приобретение оборудования и предметов длительного пользования;**
- на коммунальные платежи;

- на капитальный ремонт;

- на прочие расходы не связанные с оплатой труда.

4.13.5 При необходимости, средства от приносящей доход деятельности могут целенаправленно расходоваться по статьям, требующих крупных вложений.

4.13.6 Оплата счетов, выплата заработной платы из внебюджетных средств подразделения производится в порядке, принятом в Техникуме

4.14 Порядок установления доплат и надбавок.

4.14.1. В рамках осуществления приносящей доход деятельности, за организацию работ по предоставлению гостиничных услуг могут устанавливаться доплаты коменданту общежития, дежурному вахтеру, уборщице, рабочей по стирке белья.

Доплаты за организацию работ по предоставлению гостиничных услуг могут устанавливаться и другим работникам на основании приказа директора. Размер доплат зависит от фактического вклада работника в осуществление данной деятельности.

4.14.2. Доплаты за учебно-производственную деятельность выплачиваются из средств, поступивших от производственной деятельности, работ, оказанных услуг и устанавливаются приказом директора.

4.14.3. Надбавки устанавливаются на срок - согласно смете и штатного расписания, утвержденного директором при наличии приказа Министерства общего и профессионального образования Свердловской области.

4.14.4. Надбавки рассматриваются на Совете Техникума и утверждаются приказом директора.

4.15. Порядок, размеры и условия премирования.

4.15.1 Премирование работников, в том числе и директора Техникума, может производиться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год при наличии средств.

4.15.2. Предложения о премировании вносят директор, заместители директора, руководители подразделений.

Решение о премировании директора принимает Министерство общего и профессионального образования Свердловской области.

Приказ о премировании утверждается директором Техникума.

4.15.3 Премия выплачивается:

- по результатам работы за квартал, полугодие, год;
- за выполнение и перевыполнение плановых показателей;
- за высокое качество выполнения работ, оказания услуг;
- за инновационную деятельность;
- за качественное проведение особо значимых мероприятий;
- за высокие достижения студентов;
- за подготовку к лицензированию и (или) аккредитации;
- за введение новых профессий и специальностей;
- за профориентационную деятельность и организацию приема;
- за сохранность контингента;
- за воспитательную внеурочную деятельность;
- за успешное и качественное выполнение плановых работ и заданий, результативность;
- за внедрение информационных коммуникативных технологий;
- за высокие показатели успеваемости студентов по результатам аттестации.

- за проведение на высоком уровне, предметных недель и олимпиад, а так же наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;
- за высокие результаты методической деятельности, участие в районных и областных методических объединениях;
- за совершенствование материально-технической базы, необходимой для учебного процесса;
- за лучшее оформление учебного кабинета, мастерской;
- за итоги промежуточной и итоговой аттестации группы;
- за участие в общетехникумовских мероприятиях, дополнительную творческую деятельность, музыкальное сопровождение мероприятий воспитательного характера, открытые воспитательные мероприятия в общежитии, создание благоприятного микроклимата среди проживающих в общежитии;
- за высокие результаты учебной деятельности обучающихся и студентов, дополнительную работу по пропаганде здорового образа жизни среди студентов;
- за подготовку и внедрение методических документов и разрабо^ж способствующих качеству учебного процесса;
- за работу в связи с нештатными ситуациями в техникуме; *
- за подготовку техникума к новому учебному году;
- к юбилейным датам (учебного заведения; 50-летие, 55-летие, 60-летие, 70-летие работников);
- к государственным и профессиональным праздникам - День Учителя.

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ИРБИТСКИЙ АГРАРНЫЙ
ТЕХНИКУМ»**

РАССМОТРЕНО Заседание
Совета техникума
« ____ » _____ 201 ____ г.
Председатель Совета техникума

УТВЕРЖДЕНО Директор ГБОУ СПО
СО «Ирбитский Аграрный техникум»
_____ Т.В. Деменьшина
« ____ » _____ 201 ____ г

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ ГБОУ СПО СО «Ирбитский
аграрный техникум»**

1. Общие положения

1.1. Комиссия по стимулированию работников ГБОУ СПО СО «Ирбитский аграрный техникум» (далее - комиссия по стимулированию) создаётся в техникуме с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам стимулирующих выплат.

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом директора на основании решения комиссии по стимулированию.

2. Компетенция комиссии по стимулированию

В компетенцию комиссии по стимулированию входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику техникума:

стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет)

премиальных выплат по итогам работы.

единовременных премиальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда.

3. Права комиссии по стимулированию.

Комиссия по стимулированию вправе:

принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию: ¹

запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия комиссией объективного решения.

4. Формирование, состав комиссии по стимулированию

4.1. Комиссия по стимулированию создаётся на основании Положения о ней из равного числа представителей работников и работодателя.

4.2. Представители работодателя в комиссию по стимулированию назначаются руководителем образовательной организации.

4.3. Представители работников в комиссию по стимулированию делегируются профкомом.

4.4. Решение о создании комиссии по стимулированию, её персональный состав оформляются приказом директора.

4.5. Срок полномочий комиссии по стимулированию 1 год.

4.6. В случае увольнения из техникума работника, являющегося членом комиссии по стимулированию, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии по стимулированию.

4.7. Комиссия по стимулированию избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии. -

4.8. Директор техникума не может являться председателем комиссии по стимулированию.

5. Основания принятия решений комиссией по стимулированию

5.1. При принятии решений комиссия по стимулированию руководствуется нормами действующего законодательства, положением о комиссии по стимулированию, коллективным договором, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организации, в том числе локальными нормативными актами, устанавливающими и регулирующими системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы

премирования (положение об оплате труда работников, положение о стимулировании работников, положение о премировании).

5.2. Комиссия по стимулированию принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей положением о комиссии по стимулированию и локальными нормативными актами, регулирующими систему стимулирования труда работников.

5.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6. Порядок работы комиссии по стимулированию

6.1. Комиссия по стимулированию организует свою работу в форме заседаний.

6.2. Заседание комиссии по стимулированию правомочно при участии в нём более половины её членов.

6.3. Заседание комиссии по стимулированию ведёт председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя.

6.4. Секретарь комиссии по стимулированию ведёт протокол заседания комиссии по стимулированию и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания комиссии.

6.5. Члены комиссии по стимулированию обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию комиссии.

6.6. Решения комиссии по стимулированию принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия по стимулированию определяет самостоятельно.

6.7. Работодатель по семестрам представляет в комиссию по стимулированию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда на стимулирование работников. Работодатель вправе внести в комиссию по стимулированию свои предложения по вопросам персонального рас предел ец-й я стимулирующих выплат.

6.8. Комиссия по стимулированию вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

6.9. Вопросы об установлении стимулирующих выплат должны быть рассмотрены комиссией по стимулированию в сроки, установленные положением об оплате труда.

6.10. Решение комиссии по стимулированию оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём комиссии.

6.11. Директор издаёт проект приказа об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определённых комиссией по стимулированию в протоколе в соответствии с Положением о премировании.

После согласования с профсоюзным комитетом приказ директора является основанием для осуществления стимулирующих выплат.

6.12. Директор создает необходимые условия для работы комиссии по стимулированию.

7. Заключительные положения

7.1. Директор не вправе принуждать членов комиссии к принятию определённых решений.

7.2. Члены комиссии по стимулированию не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии. За разглашение указанной информации члены комиссии по стимулированию несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНАВЛИВАЮТСЯ ВЫПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с абзацем 2 пункта 3.5.4 настоящего Соглашения
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профил работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущт занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности до призывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ). допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учрежден среднего профессионального образования
Старший тренерпреподаватель. тренер-преподаватель. в г.ч. ДЮСШ. СДЮШОР. ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания). инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

Перечень

должностей работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предусмотренных Примерным положением об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, утверждённым Постановлением Правительства Свердловской области от 25.06.2010 № 973-ПП, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы которых подлежит повышению на 25 процентов за работу в государственных и муниципальных организациях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа)

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
секретарь учебной части, младший воспитатель, дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений:
заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и другими структурными подразделениями образовательной организации;
старший мастер профессиональной образовательной организации (структурного подразделения профессиональной образовательной организации);
директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения образовательной организации;
заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством;
заведующий библиотекой, общепитом, производством (шеф-повар), столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); мастер участка (включая старшего); начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской;
начальник инструментального отдела, лаборатории, отдела кадров (спецотдела), отдела капитального строительства, планово-экономического отдела, финансового отдела, юридического отдела;
главный диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик.
4. Должности служащих (в том числе, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", «ведущий»):
архивариус, статистик, администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, художник, механик, архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по ремонту, инженер по метрологии, инженер по надзору за строительством, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт.
5. Должности медицинских и фармацевтических работников:
инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, зубной врач, фельдшер, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, врачи-специалисты.
6. Должности работников культуры, искусства и кинематографии:
заведующий костюмерной, репетитор по технике речи, аккомпаниатор, культорганизатор; администратор (старший администратор), библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, звукооператор, концертмейстер, редактор (музыкальный редактор), художник-гример, художник по свету, художник-декоратор, художник-постановщик, художник-конструктор, художник-фотограф;
главный балетмейстер, главный художник, режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик, главный дирижер, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер.

Примечания:

1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов за работу в государственных и муниципальных организациях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа) всем работникам, назначенным на указанные должности в соответствии с требованиями законодательства, действовавшего на момент назначения на должность, в том числе:

- | | |
|--|---|
| имеющим высшее или среднее профессиональное образование по профилю работы: | |
| имеющим высшее или среднее профессиональное образование | и дополнительное образование в области, соответствующей профилю работы; |
| имеющим высшее или среднее профессиональное образование | не по профилю работы и не имеющим дополнительного образования в области, соответствующей профилю работы, но обладающим достаточным практическим опытом и компетентностью, подтверждёнными результатами аттестации, в том числе имеющим квалификационную категорию по соответствующей должности по результатам аттестации, признанной аттестационной комиссией соответствующим занимаемой должности, а также назначенным на соответствующую должность по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения согласно пункту 9 Единого квалификационного |

справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761 н;

педагогическим работникам, окончившим в соответствии с законодательством СССР и РСФСР педагогические классы при средних общеобразовательных школах, приравненным по оплате труда к лицам, окончившим педагогические училища в соответствии с п. 13 «Временного положения об одногодичных педагогических классах при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений», утверждённого Приказом Министерства просвещения СССР от 14.01.1981 г. № 6 и п. 2 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 31.08.1961 г. № 817 «О мерах по обеспечению общеобразовательных школ учительскими кадрами».

2. При занятии должностей, по которым в соответствии с квалификационными характеристиками обязательно требуется наличие высшего образования, работник имеет право на повышение размера оклада на 25 процентов только при наличии у него высшего образования.

РАССМОТРЕНО Заседание
Совета техникума
« ____ » _____ 201 ____ г.
Председатель Совета техникума

УТВЕРЖДЕНО Директор ГБОУ СПО
СО «Ирбитский Аграрный техникум»

Т.В. Деменьшина
« ____ » _____ 201 ____ г

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета

План подготовки и дополнительного образования педагогических работников на 2015-2017 годы

№	Фамилия, имя, отчество педагогического работника	Должность	Образование	Квалификационная категория	Год и месяц предыдущего повышения квалификации	Год и месяц повышения квалификации
1	Аверкиева Елена Николаевна	преподаватель	Высшее, Н-Тагильский Государственный педагогический институт	высшая	Март 2013 г.	Март 2016
2	Аверкиев Дмитрий Геннадьевич	преподаватель	Высшее. РГППУ	первая	Июнь 2014 г.	Май 2017 г.
3	Аверкиева Ольга Васильевна	преподаватель	Высшее, ФГАОУ ВПО «РГППУ»	первая	2012 г.	2015 г.
4	Адамян Карине Аракеловна	социальный педагог	Высшее, УрГПУ магистратура	первая	Октябрь 2014 г.	Октябрь 2017 г.
5	Бецких Иван Нестерович	преподаватель	Высшее, Свердловский сельхозинститут	высшая	Сентябрь 2014 г.	Сентябрь 2017 г.
6	Игнатъева Инна Александровна	преподаватель	Высшее, УрГПУ магистратура	первая	-	2015 г.
7	Бояркина Маргарита Дмитриевна	преподаватель	Высшее, Свердловский сельхозинститут	высшая	Октябрь 2014 г.	Октябрь 2017 г.
8	Вандышев Александр Семенович	преподаватель	Высшее, Свердловский сельскохозяйственный институт	первая 5	Ноябрь 2012 г.	Ноябрь 2015 г.
9	Глушкова Светлана Юрьевна	преподаватель	Высшее, УрГПУ магистратура	высшая	2012 г.	2015 г.
10	Додина Ирина Викторовна	педагог дополнительного образования	Среднеспециальное, Свердловское областное училище культуры	первая	Март 2011 г.	Апрель 2014 г.
II	Дымшакова Мария Михайловна	преподаватель	Высшее, Свердловский сельхозинститут	высшая	Декабрь 2013 г.	Декабрь 2016 г.
12	Завьялова Елена Васильевна	преподаватель	Высшее, Челябинский институт электрики и механики	высшая	Март 2015 г.	Март 2018 г.
13	Игнатьев Михаил Александрович	преподаватель	Высшее. Уральская гос. сельхоз академия	первая	Октябрь 2011 г.	2015 г.
14	Лавелина Ольга Анатольевна	преподаватель	Высшее, Свердловский сельхозинститут	высшая	Декабрь 2013 г.	Декабрь 2016 г.
15	Молокова Людмила Николаевна	преподаватель	Высшее. Уральская сельхозакадемия	первая	Март 2015 г.	Март 2018 г.
16	Мухин Сергей Михайлович	преподаватель	Высшее, Челябинский гос.	первая	Апрель 2012 г.	Апрель 2015 г.

			агро-инженерный университет			
17	Новгородов Александр Александрович	руководитель физвоспитания	Высшее, СГПИ		Март 2012 г.	Апрель 2015 г.
18	Осипов Александр Наильевич	преподаватель	Высшее, Н-Тагильский Государственный педагогический институт	первая	Май 2013 г.	Май 2016 г.
19	Пушкарёв Александр Анатольевич	преподаватель	Высшее, СГПИ	высшая	Март 2013 г.	Март 2016 г.
20	Пономарева Елена Николаевна	преподаватель	Высшее, УрГПУ магистратура	высшая	Октябрь 2014 г.	Октябрь 2017 г.
21	Пушкарёва Ирина Леонидовна	преподаватель	Высшее. Уральский сельхозинститут	первая	Март 2015 г.	Март 2018 г.
22	Стрелецкая Тамара Викторовна	преподаватель	Высшее. Уральская гос. сельхоз академия	первая	Май 2013 г.	Май 2016 г.
23	Рожнев Валерий Владимирович	преподаватель	Высшее, Уральская сельхозакадемия	первая	Март 2015 г.	Март 2018 г.
24	Щитова Людмила Григорьевна	преподаватель	Высшее, Уральский государственный университет	высшая	Март 2011 г.	Апрель 2015 г.
25	Ядрышников Любовь Александровна	преподаватель	Высшее. Свердловский государственный педагогический институт			2015 г.
26	Трапезникова. Ольга Геннадьевна	воспитатель	Высшее. Свердловский ордена «Знак Почета» государственный педагогический институт	соответствие занимаемой должности		2015 г.



ДЕПАРТАМЕНТ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ИРБИТСКИЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ»**

Советская ул., д. 61, г. Ирбит, Свердловская область, 623850, Тел.:
(34355) 3-68-53;
e-mail: asuiczn@yandex.ru

1156 № 29.04.2015
На № _____ от _____

**УВЕДОМЛЕНИЕ О РЕГИСТРАЦИИ
коллективного договора государственного бюджетного образовательного
учреждения среднего профессионального образования Свердловской области
«Ирбитский аграрный техникум»
на 2015 - 2018 годы**

Сообщаем, что коллективный договор государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Свердловской области «Ирбитский аграрный техникум» на 2015 - 2018 годы, Ирбитский р-он, п. Зайково, ул. Коммунистическая, 197, тел.: 8 (343 55) 3 45 68, зарегистрирован 29.04.2015 года, регистрационный номер – 14 - КД

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Директор

А.Н. Куприянчик

Л.П. Малютина
8 (343 55) 3 95 39