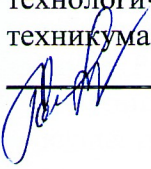


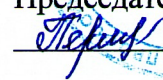
Приложение № 1**Согласовано:**

Представитель трудового
коллектива
ГАПОУ СО
«Камышловский
гуманитарно-
технологический
техникум»

 Е.В. Чудинова

Согласовано:

Первичная
профсоюзная организация
ГАПОУ СО «Камышловский
гуманитарно-технологический
техникум»

Председатель
 Е.В. Пермикина

Утверждены

приказом директора
ГАПОУ СО «Камышловский
гуманитарно-технологический
техникум»
от 01.04.2024 года № 177- од.

**Правила
внутреннего трудового распорядка
ГАПОУ СО «Камышловский гуманитарно-
технологический техникум»**

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка ГАПОУ СО «Камышловский гуманитарно-технологический техникум» (далее Правила) – локальный нормативный акт, разработанный и принятый в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Уставом ГАПОУ СО «Камышловский гуманитарно-технологический техникум».

1.2. Настоящие правила регламентируют порядок поведения всех работников ГАПОУ СО «Камышловский гуманитарно-технологический техникум» (далее - КГТТ), включая представителей администрации техникума, взаимоотношения между ними, их обязанности и права. Правила обязательны для выполнения всеми работниками техникума в пределах их компетенции. Нарушение или несоблюдение Правил внутреннего распорядка служит основанием для привлечения виновного в этом лица к дисциплинарной, а также к иной ответственности в порядке, определяемом законодательством.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка техникума утверждаются директором техникума с учетом мнения представителя трудового коллектива, первичной профсоюзной организации и являются приложением к коллективному договору.

1.4. Настоящие правила доводятся до сведения каждого работника и размещаются на официальном сайте образовательной организации.

1.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники вступают в трудовые отношения с КГТТ путем заключения трудового договора, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению директора техникума.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.3 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р или СТД-СФР, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации, или наличии специальных знаний, подтверждающий образовательный ценз установленный квалификационной характеристикой по занимаемой должности, должностной инструкцией - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного

преследования либо о прекращении уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

- справку о наличии (отсутствии) административного наказания за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача, если лицо поступает на работу, для которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые такому административному наказанию, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.4. На каждого работника, проработавшего в техникуме свыше пяти дней, в случае, если работа в техникуме является для работника основной, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством и инструкцией о порядке ведения трудовых книжек.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации».

2.5. На каждого работника оформляется и ведется личное дело, после его увольнения личное дело хранится в архиве техникума.

2.6. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.7. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.8. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.9. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера, заведующего филиалом - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель может до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

2.10. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией,

инструкцией по охране труда и технике безопасности, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.11. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60, 72-74 ТК РФ).

2.12. Перевод работника на другую работу в техникуме – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если стр. подразделение было указано в трудовом договоре) допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ.

2.13. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 ТК РФ.

2.14. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работодатель может перевести работника на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то перевод считается постоянным.

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- не прошедшего в установленном порядке обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний
- для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в пункте 2.17.;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права), если это влечет за собой невозможность исполнения обязанностей по трудовому договору и, если невозможен перевод работника с его письменного согласия на другую работу. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными

законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.16. К педагогической деятельности не допускаются лица:

1) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

2) имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

3) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

4) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

5) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.17. Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.18. Трудовой договор может быть прекращен и по основаниям, предусмотренным ст. 77 Трудового Кодекса РФ и иными Федеральными законами. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава техникума;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.19. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона (ст. 79 ТК РФ).

2.20. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока

предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.21. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3. Основные трудовые права и обязанности работников

3.1. Работник техникума имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- избирать и быть избранным в совет техникума и другие выборные органы техникума;
- участие в управлении техникумом в порядке, определенном Уставом;
 - объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- на обжалование приказов и распоряжений администрации КГТТ;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- выполнение других работ и обязанностей, оплачиваемых по дополнительному договору, кроме случаев, специально предусмотренных законодательством РФ;
- моральное и материальное поощрение по результатам труда;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им

трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование, и другие меры социальной поддержки, установленные действующим законодательством;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.2. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- ежегодный основной удлиненный отпуск;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы;
- досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- на иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные действующим законодательством.

3.3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации;
- право на участие в управлении техникумом, в том числе в Совете техникума и иных коллегиальных органах управления;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ;

- право на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;
- направлять руководителю КГТТ, обращения о применении к обучающимся, нарушающим и (или) ущемляющим права педагогических работников, дисциплинарных взысканий;
- обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- использовать не запрещенные законодательством Российской Федерации иные способы защиты прав и законных интересов.

3.4. Работник техникума обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать требования Устава, правила внутреннего трудового распорядка, правила техники безопасности и санитарно-гигиенический режим техникума;
- воздерживаться от действий и высказываний, ведущих к осложнению морально психологического климата в коллективе техникума;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу техникума и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- выполнять приказы и распоряжения, решения органов управления техникума;
- уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса.

3.5. Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства обеспечивать в полном объеме реализацию рабочей программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), рабочей программы воспитания;
- формировать в процессе осуществления педагогической деятельности у обучающихся чувство патриотизма, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимное уважение, бережное отношение к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и трудолюбие, ответственное отношение к профессиональной, добровольческой (волонтерской) деятельности, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования

лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в установленном порядке;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- допускать на свои уроки представителей администрации, родителей по предварительной договоренности;
- соблюдать правила ведения учебной документации, объективно оценивать знания обучающихся, своевременно выставлять оценки в учебный журнал;
- осуществлять связь с родителями (законными представителями).

3.6. Медицинские работники обязаны:

- осуществлять наблюдение за состоянием здоровья, физическим и нервно-психическим развитием обучающихся, оказание медицинской помощи, диспансеризацию обучающихся;
- организовывать и проводить два раза в год углубленный медицинский осмотр;
- организовывать и проводить профилактические и лечебно-оздоровительные мероприятия;
- осуществлять медицинский контроль за выполнением санитарно-гигиенического и противоэпидемиологического режима;
- осуществлять контроль за качеством питания, соблюдением рационального режима учебной и внеучебной деятельности обучающихся, обеспечением санитарно-гигиенических требований в процессе трудового обучения.

3.7. Работники несут ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье каждого обучающегося в установленном законодательством порядке.

3.8. Не допускается использование антипедагогических методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося, антигуманных, а также опасных для жизни или здоровья обучающихся методов обучения.

3.9. В целях предупреждения и противодействия коррупции все работники обязаны:

- 1) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации;
- 2) воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;
- 3) незамедлительно информировать непосредственного руководителя (либо должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, либо директора техникума) о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- 4) незамедлительно информировать непосредственного руководителя (либо должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, либо директора техникума) о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- 5) сообщить непосредственному руководителю (либо должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции) о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов.
- 6) соблюдать правила служебного поведения, установленные положением о кодексе этики и служебного поведения работников ГАПОУ СО «Камышловский гуманитарно-технологический техникум».

4. Основные обязанности и права работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка КГТТ;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- утверждать локальные нормативные акты по согласованию с Советом техникума, представителем трудового коллектива, первичной профсоюзной организации по вопросам относящимся к их компетенции;
- создавать советы, комиссии, рабочие группы, объединения;
- реализовывать права, предоставленные законодательством о специальной оценке условий труда.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых отношений;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления профсоюзной организации, представителя трудового коллектива, Совета техникума и других органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,
- принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям (ст. 370 ТК РФ);
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении КГТТ в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах (ст. 52, 53 ТК РФ);

- обеспечивать бытовые нужды работников техникума, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время работников и его использование

5.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени не более 36 астрономических часов в неделю.

5.2. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная 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. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется Положением о порядке распределения педагогической нагрузки работников КГТТ.

5.3. Распределение учебной нагрузки производится в начале учебного года. Объем учебной нагрузки, педагогической работы больше или меньше нормы часов за ставку, устанавливается с письменного согласия педагогического работника.

5.4. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

- 18 часов в неделю – учителям структурного подразделения «Школа-интернат, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы», педагогам дополнительного образования;
- 720 часов – преподавателям среднего профессионального образования.

Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки независимо от их продолжительности и короткие перемены между учебными занятиями, в том числе динамические паузы. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых, указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Продолжительность рабочего времени в неделю других категорий педагогических работников:

- 20 часов – учитель-логопед, учитель-дефектолог;
- 25 часов – воспитатель структурного подразделения «Школа – интернат, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы»;

- 30 часов – старший воспитатель;
- 36 часов – воспитатель, педагог-психолог, методист, социальный педагог, педагог-организатор, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЖ, мастер производственного обучения, педагог-библиотекарь., советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

5.5. Для медицинских работников устанавливается продолжительность рабочей недели 39 часов в неделю.

Для других категорий работников техникума устанавливается нормальная продолжительность рабочей недели 40 часов.

5.6. Продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленной законодательством с учетом специфики труда отдельных работников. За пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается при соблюдении требований статьи 99 ТК РФ (сверхурочная работа – по инициативе Работодателя).

5.7. Предельная допустимая продолжительность сверхурочной работы – 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.8. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить работнику работу по другому трудовому договору в техникуме по иной должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Продолжительность рабочего времени определяется трудовым договором.

5.9. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей среднего профессионального образования ограничивается верхним пределом 1440 часов.

5.10. Рабочий день преподавателей и учителей начинается не позднее, чем за 15 минут до начала занятий. Продолжительность рабочего дня преподавателей и учителей определяется учебной нагрузкой, утвержденной приказом директора техникума, расписанием уроков, планом работы техникума и индивидуальным планом работника, должностной инструкцией, настоящими правилами.

5.11. Для водителей устанавливается ненормированный рабочий день, пятидневная рабочая неделя, с обязательным выходным днем в воскресенье.

5.12. Для всех работников структурного подразделения «Школа- интернат, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы» устанавливается 5-дневная рабочая неделя.

5.13. Для работников, являющихся инвалидами I и II группы, продолжительность рабочей недели 35 часов в неделю.

5.14. Дежурные по общежитию на 1 ставку работают посменно с 20-00 до 8-00 согласно графику сменности.

5.15. Младшие воспитатели на 1 ставку работают посменно с 21-00 до 8-00, с чередованием смен согласно графику сменности.

5.16. Для дежурных по общежитию, младших воспитателей ведется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год, в соответствии со статьей 104 ТК РФ.

5.17. Работники столовой: повар, мойщик посуды, кухонный рабочий работают в режиме 5-дневной рабочей недели, 8 часового рабочего дня с выходными днями суббота, воскресенье. Время начала и окончания работы определено графиком работы.

5.18. Для других категорий работников устанавливается 5-дневная рабочая неделя. Время работы с 8-00 до 17-00

5.19. Работа в ночное время для дежурных по общежитию, младших воспитателей считается с 22-00 до 6-00 и осуществляется посменно. Продолжительность работы (смены) в ночное время для данных категорий работников не сокращается.

5.20. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.21. Учет рабочего времени фактически отработанного каждым работником

ведется тасельщиком, назначенным приказом директора техникума.

5.22. В случае болезни работник в течение одного дня информирует администрацию и представляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

О невозможности проведения уроков педагогический работник обязан заранее предупредить секретаря учебной части или администрацию техникума (филиала).

5.23. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника.

5.24. Работники техникума могут привлекаться к дежурству не более 3-х раз в месяц в порядке, установленном локальным актом организации.

5.25. Запрещается в рабочее время:

- вызывать или снимать людей с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с учебно-производственной деятельностью;
- собирать собрания, заседания и совещания по общественным делам;
- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов между ними;
- курить в помещениях образовательной организации;
- отвлекать коллег от выполнения их функциональных обязанностей.

5.26 Периоды каникулярного времени, периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий являются рабочим временем работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала (далее – УВП и ОП).

На каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий уточняется режим рабочего времени УВП и ОП. Режим рабочего времени УВП и ОП в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий регулируется графиком работы с указанием их характера и особенностей.

Работники УВП и ОП в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При привлечении работников из числа УВП и ОП к данным работам работодатель обязан соблюдать правила нормирования труда.

Работы, не требующие специальных знаний и квалификации, могут поручаться работнику из числа УВП и ОП только вместо исполнения работником своих непосредственных обязанностей в случае, если он свободен от их исполнения.

6. Время отдыха

6.1. Видами времени отдыха в техникуме являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

6.2. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания. Для учителей, воспитателей, преподавателей, мастеров производственного

обучения таким временем отдыха является удлинённый перерыв между уроками (занятиями) согласно расписания продолжительностью 30 минут.

Для других категорий работников: административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, деятельность которых не связана с проведением учебных занятий установлен ежедневный перерыв с 12-00 до 13-00.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (младший воспитатель, дежурный по общежитию) работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Для работников столовой устанавливается перерыв для отдыха и приема пищи в течение рабочей смены, продолжительностью 30 минут.

6.3. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье), при шестидневной рабочей неделе - один выходной день (воскресенье).

Работникам, приостановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в другие дни недели (по графику).

6.4. Работникам техникума предоставляются ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

6.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам с ненормированным рабочим днем

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
Водитель	3 календарных дня

6.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам инвалидам продолжительностью 2 дня, предоставляется в соответствии со статьей 23 Федерального закона от 24.11.1995 года №181 «О социальной защите инвалидов в РФ».

6.7. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения в Профкома техникума не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

6.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.10. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (за исключением случаев, предусмотренных ст. 126 ТК РФ).

6.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях предусмотренных ст. 128 ТК РФ и коллективным договором.

6.12. Работникам, прошедшим полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), предоставляется два дополнительных дня отдыха с сохранением средней заработной платы в пределах фонда оплаты труда. Дополнительные дни отдыха предоставляются на основании заявления работника, согласованного непосредственным руководителем и документа, подтверждающего прохождение полного курса вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-2019).

7. Поощрение за труд

7.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, высокие показатели качества профессиональной деятельности, огромный вклад в обучение и воспитание подрастающего поколения, долголетнюю безупречную работу, новаторство и другие достижения, в техникуме применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование (при наличии средств);
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

7.2. За особые трудовые заслуги работник может быть представлен к награждению почетными грамотами, орденами и медалями, нагрудными значками, к присвоению почетных званий. Ходатайства о награждении рассматриваются на заседании комиссии по наградам КГТТ. Комиссия по наградам, с учетом установленной квоты формирует предложение кандидатур к награждению и направляет на рассмотрение Педагогического совета. Педагогический совет вносит на рассмотрение Совета КГТТ предложение о представлении к награждению работников техникума государственными и отраслевыми (ведомственными) наградами. Совет КГТТ принимает решение о представлении к награждению государственными и отраслевыми (ведомственными) наградами работников техникума.

7.3. Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

8. Дисциплинарные взыскания

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

8.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для

применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ директора техникума о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

8.3. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8.4. Настоящие правила вступают в силу с 01.04.2024 года.

Приложение № 2

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ,
УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ
И УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ПОВЫШЕНИЕ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА
КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым повышаются должностные оклады, ставки заработной платы в соответствии с пунктом 8.6 Коллективного договора
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности); учитель
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)
Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; учитель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования

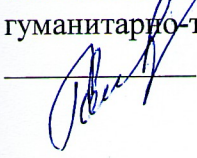
Мастер производственного обучения	Учитель (трудовое обучение, технология); Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель (трудовое обучение, технология) Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, спортивной секции, направления дополнительной работы и профиля работы по основной должности)
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, спортивной секции, направления дополнительной работы и профиля работы по основной должности)
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (по аналогичному профилю) общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (по аналогичному профилю) профессиональной образовательной организации

Учитель-дефектолог, Учитель-логопед	Учитель-логопед; Учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности)
--	---

Приложение № 3

Согласовано:

Представитель трудового
коллектива ГАПОУ СО «Камышловский
гуманитарно-технологический техникум»

 Е.В. Чудинова

Согласовано:

Первичная
профсоюзная организация
ГАПОУ СО «Камышловский гуманитарно-
технологический техникум»

Председатель  Е.В. Пермикина



Перечень должностей педагогических работников техникума,
которым в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О
ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», предоставляется право на
ежегодные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью
56 календарных дней

1. Директор
2. Заместитель директора (кроме заместителя директора по административно-хозяйственной части)
3. Заведующий филиалом
4. Преподаватель
5. Воспитатель
6. Старший воспитатель
7. Педагог-психолог
8. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
9. Педагог дополнительного образования
10. Учитель
11. Учитель-логопед
12. Учитель-дефектолог
13. Тьютор
14. Мастер производственного обучения
15. Социальный педагог
16. Методист
17. Старший мастер
18. Заведующий отделением
19. Педагог-библиотекарь
20. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Примечания:

ежегодными удлиненными отпусками, предусмотренными данным перечнем, пользуются заместители руководителей образовательных организаций и руководители структурных подразделений образовательных организаций, деятельность которых связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (учебно-методической) работой.

Приложение № 4

Согласовано:

Представитель трудового
коллектива ГАПОУ СО «Камышловский
гуманитарно-технологический техникум»

Е.В. Чудинова

Согласовано:

Первичная
профсоюзная организация
«Камышловский гуманитарно-
технологический техникум»

Е.В. Пермикина

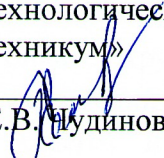
Перечень

должностей работников, занятых на работах с ненормированным рабочим днем
и имеющих право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
Водитель	3 календарных дня

Приложение № 5**Согласовано:**

Представитель трудового
коллектива ГАПОУ СО
«Камышловский
гуманитарно-
технологический
техникум»


Е.В. Шудинова

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАПОУ СО «Камышловский
гуманитарно-технологический
техникум»


Е.В. Пермикина

Утверждено

приказом директора
ГАПОУ СО «Камышловский
гуманитарно-технологический
техникум»
от 01.04.2024 года № 177- од

**Положение
об оплате труда работников
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
Свердловской области
«Камышловский гуманитарно-технологический
техникум»**

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в целях регулирования и совершенствования условий оплаты труда работников ГАПОУ СО «Камышловский гуманитарно-технологический техникум» в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94-ОЗ, постановлением Правительства Свердловской области № 708-ПП от 12.10.2016 года «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 08.08.2023 года № 919-д «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области», Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 г.г.

2. Настоящее положение об оплате труда применяется при исчислении заработной платы всем работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Камышловский гуманитарно-технологический техникум» (далее-КГТТ).

3. Фонд оплаты труда КГТТ формируется исходя из объема субсидии предоставляемой Министерством образования и молодежной политики Свердловской области на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание утверждается директором КГТТ по согласованию с Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности. Не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда КГТТ, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу.

2. Условия определения оплаты труда

2.1. Оплата труда работников КГТТ устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника;
- Номенклатуры должностей;
- ЕКС или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- мнения органа первичной профсоюзной организации и (или) представителя трудового коллектива.

2.2. При определении размера оплаты труда работников КГТТ 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 образовательной организации;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление 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 КГТТ предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.4. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

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. Руководитель КГТТ:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяется размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников КГТТ;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников КГТТ.

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

3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников КГТТ

3.1. Оплата труда работников образовательной организации включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 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 и Положении о материальном стимулировании работников КГТТ.

3.2. КГТТ в пределах, имеющихся у неё средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с Примерным положением за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливается на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 % работникам филиала техникума, расположенного в пгт Пышма, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, а также в следующих случаях:

- высшее или среднее профессиональное образование (в том числе, дополнительное), соответствующее требованиям к квалификации по занимаемой должности, установленным квалификационными справочниками или профессиональными стандартами, либо иными нормативными правовыми актами, действовавшими на момент принятия работника на должность;
- высшее или среднее профессиональное образование не по занимаемой должности и не имеет дополнительного образования в области, соответствующей направлению деятельности, но назначен (или может быть назначен) 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 образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н;

- 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 пунктом 13 «Временного положения об одногодичных педагогических классах при средних общеобразовательных школах по подготовке воспитателей дошкольных учреждений», утвержденного Приказом Министерства просвещения СССР от 14.01.1981 № 6 и пунктом 2 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР от 31.08.1961 № 817 «О мерах по обеспечению общеобразовательных школ учительскими кадрами».

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 (должностному окладу), ставке заработной платы. Перечень должностей работников, которым устанавливается повышение, приведен в приложении № 9.

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

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

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

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

3.8. Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 1, 2, 3 к настоящему Положению.

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

3.10. Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 4 к настоящему Положению.

3.11. Размеры должностных окладов работников по профессиональным квалификационным группам медицинских и фармацевтических работников,

устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

3.12. Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе медицинских и фармацевтических работников установлены в приложении № 5 к настоящему Положению.

3.13. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общетраслевых рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

3.14. Должностные оклады по квалификационным разрядам общетраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 6 к настоящему Положению.

3.15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, медицинских и фармацевтических работников, повышаются в следующих размерах:

- 1) на 25% - работникам, имеющим высшую квалификационную категорию;
- 2) на 20% - работникам, имеющим первую квалификационную категорию;
- 3) на 20% - выпускникам учреждений СПО и ВПО, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания образовательной организации;

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисление компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу, ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда КГТТ, утвержденного на соответствующий финансовый год, производится исходя из размеров окладов, ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с данным пунктом.

3.16. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам - на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам - на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплат определяется руководителем техникума в зависимости от объема выполняемой работы, не входящей в должностные обязанности по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации 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.

3.17. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, служащим, медицинским и фармацевтическим работникам, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 5 и 6 настоящего Положения.

3.18. Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическому работнику за осуществление классного руководства (кураторства) (далее - денежное вознаграждение), устанавливаемое в соответствии с решением федеральных органов государственной власти и финансируемое за счет средств федерального бюджета, выплачивается в порядке и в размерах, установленных органами государственной власти. При этом, ранее установленная за счет фонда оплаты труда доплата не может быть отменена, а ее размер не может быть снижен.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за каждый класс (группу) независимо от количества обучающихся.

Одному педагогическому работнику может выплачиваться не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства (кураторства) в двух или более классах (группах).

Денежное вознаграждение выплачивается работнику ежемесячно, пропорционально отработанному времени.

3.19. В связи с заменой длительно более 10 календарных дней отсутствующего по болезни или другим причинам педагогического работника, на которого возложено осуществление классного руководства (кураторства), выполнение данных функций временно возлагается на другого педагогического работника с установлением ему всех соответствующих выплат за осуществление классного руководства пропорционально времени замещения в пределах фонда оплаты труда.

3.20. Ежемесячное вознаграждение за выполнение осуществление классного руководства (кураторства), установленное за счет средств федерального бюджета, учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. При сохранении за работником среднего заработка в случаях предоставления ему дополнительных отпусков в связи с обучением, получением дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) с сохранением среднего заработка, за первые 3 дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, и в других случаях, когда трудовое законодательство гарантирует сохранение за работником среднего заработка.

3.21. Доплата за осуществление классного руководства (кураторства) и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени.

3.22. Ежемесячное вознаграждение за осуществление классного руководства, установленное за счет средств федерального бюджета, учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка.

3.23. При исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного

профессионального образования (повышения квалификации), при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя, данная сумма выплачивается, в том числе, за счет областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда.

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

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора КГТТ устанавливаются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда директора КГТТ, 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 КГТТ определяется в трудовом договоре, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности.

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора КГТТ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников КГТТ (без учета заработной платы директора КГТТ), устанавливается Министерством образования и молодежной политики Свердловской области исходя из особенностей их типов в пределах кратности от 1 до 6.

4.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора КГТТ и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников КГТТ (без учета заработной платы соответствующих заместителей директора КГТТ и главного бухгалтера) устанавливается Министерством образования и молодежной политики Свердловской области исходя из особенностей их типов в пределах кратности от 1 до 6.

4.6. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора КГТТ, заместителей директора КГТТ, главного бухгалтера и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

4.7. При установлении должностного оклада директору КГТТ предусматривается ежемесячная надбавка за особые условия работы в порядке и размерах, установленных Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

4.8. Должностной оклад заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) директора, установленного в соответствии с пунктом 4.3. настоящего положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 4.7. настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается в соответствии приложением №8 настоящего Положения.

4.9. Директору, заместителям директора при условии, что их деятельность связана с руководством КГТТ, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

- для директора – Министерством образования и молодежной политики Свердловской области;
- для заместителей директора – положением о материальном стимулировании работников КГТТ, трудовым договором.

4.10. Стимулирование директора КГТТ осуществляется на основании положения о стимулировании руководителей государственных организаций, утвержденного приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области.

Ежеквартальные стимулирующие выплаты директору техникума, выплачиваются за счет средств от приносящей доход деятельности в размере 5% от суммы доходов от платных образовательных услуг в пределах средств, направленных на оплату труда, по согласованию с Советом техникума. При этом должно быть обеспечено соблюдение предельного соотношения заработной платы руководителя за счет всех источников и средней заработной платы работников образовательного учреждения, установленного Положением о стимулировании руководителей государственных образовательных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству образования и молодежной политики Свердловской области.

4.11. Заместителям директора КГТТ и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного стимулирующего характера в соответствии с разделом 5,6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора и главному бухгалтеру принимается директором КГТТ.

4.12. При занятии руководящими работниками педагогических должностей, повышение размеров окладов (ставок заработной платы) за квалификационную категорию устанавливаются при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

5. Компенсационные выплаты

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

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работникам образовательного учреждения при

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

5.3. Для работников техникума устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с приложением №7 настоящего Положения.

5.4. Для работников КГТТ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными 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).

5.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством РФ) 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.

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

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.7. Всем работникам образовательного учреждения выплачивается районный коэффициент 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». Районный коэффициент не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в Свердловской области).

5.8. 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.

5.9. 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.

5.10. 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 классное руководство, проверку письменных работ, заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными (цикловыми) комиссиями и методическими объединениями, выполнение функции куратора проекта, группы, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.11. В образовательной организации на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

5.12. 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.

5.13. 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.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

5.14. Работникам КГТТ (кроме директора КГТТ, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 15-30 процентов - за работу в структурном подразделении «Школа-интернат, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы». Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются приказом директора техникума в соответствии с приложением №7 к настоящему положению.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем техникума, работнику в

зависимости от продолжительности его работы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, нарушениями опорно-двигательного аппарата, задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников.

2) 15 процентов - за работу в группах обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья по программам профессиональной подготовки, если количество обучающихся (воспитанников) в них превышает 1/2 общей численности обучающихся группы.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему подпункту, определяется руководителем государственной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников.

3) 20 процентов - за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, (если количество данной категории обучающихся в них превышает 1/2 общей численности).

4) 15 процентов - педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы, предусматривающие углубленную подготовку.

Конкретный перечень педагогических работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно настоящему подпункту, определяется руководителем государственной организации в зависимости от количества реализуемых учебных часов углубленной подготовки, предусмотренной образовательной программой, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников

В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада без учета доплат по другим основаниям.

5.15 Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных 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.

5.16. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются директором КГТТ в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или представителя трудового коллектива.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

5.17. 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 Положением о материальном стимулировании работников КГТТ, утвержденным директором техникума с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представителя трудового коллектива, Совета техникума в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

6.2. Размер выплат стимулирующего характера определяется как в процентном, так и в абсолютном размере. Размер стимулирующих выплат определяется с применением районного коэффициента.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- премиальные выплаты.

6.3. Обязательными 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 соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются положением о материальном стимулировании работников КГТТ, и отражают количественную и качественную оценку трудовой деятельности работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором КГТТ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.4. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.5. В целях социальной защищенности работников КГТТ и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора КГТТ применяется единовременное премирование работников образовательной организации.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о материальном стимулировании работников КГТТ.

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются коллективным договором КГТТ. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

7. Заключительные положения

7.1. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией, организация 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.

7.2. Оплата труда в техникуме производится два раза в месяц - 7 и 22 числа каждого месяца, путем перечисления денежных средств на лицевой счет в банке, на основании заключенного договора и личного заявления.

Приложение № 1

Положения об оплате труда работников
ГАПОУ СО «Камышловский гуманитарно-
технологический техникум»

**Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала**

Должность работника	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части Ассистент (помощник)	8776
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
Младший воспитатель	9190

Приложение № 2

Положения об оплате труда работников
ГАПОУ СО «Камышловский гуманитарно-
технологический техникум»

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должность работника	Размер должностных окладов, рублей
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	13300
	Педагог - организатор	
	Социальный педагог	
3 квалификационный уровень	Воспитатель	13300
	Педагог-психолог	
	Методист	
	Мастер производственного обучения	
4 квалификационный уровень	Преподаватель	13750
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
	Руководитель физического воспитания	
	Педагог-библиотекарь	
	Старший воспитатель	
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
	Тьютор	
	Учитель	
	Учитель-логопед	

При почасовой оплате труда за счет средств от приносящей доход деятельности:

Мастер производственного обучения (по вождению)– 114,66 рублей за 1 час

Преподаватель, мастер производственного обучения высшей квалификационной категории – 238,72 руб. за 1 час

Преподаватель, мастер производственного обучения первой квалификационной категории – 229,17 руб. за 1 час

Преподаватель, мастер производственного обучения без квалификационной категории – 190,97 руб. за 1 час

Порядок определения оплаты труда, установленный пунктом 3.4. Положения об оплате труда распространяется на почасовую оплату труда за счет средств от приносящей доход деятельности

Приложение № 3

Положения об оплате труда
 работников ГАПОУ СО
 «Камышловский гуманитарно-
 технологический техникум»

**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей
 структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Должность работника	Размер должностных окладов, рублей
1 квалификационный уровень	Заведующий отделением	11439
2 квалификационный уровень	Старший мастер	11525
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий складом	11390
	Заведующий хозяйством	
3 квалификационный уровень	Заведующий столовой	11490
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень	Заведующий филиалом	18975

Приложение № 4

Положения об оплате труда работников
ГАПОУ СО «Камышловский гуманитарно-
технологический техникум»

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационны е уровни	Должность работника	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Архивариус	8612
	Дежурный по общежитию	
	Кассир	
	Комендант	
	Секретарь-машинистка	
	Паспортист	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант	8901
	Техник	
	Секретарь руководителя	

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	11370
	Специалист по охране труда	
	Специалист по кадрам	
	Экономист	
	Инженер-энергетик (энергетик)	
	Юрисконсульт	
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	11565
4 квалификационный уровень	Механик	11387

Приложение № 5

Положения об оплате труда работников
ГАПОУ СО «Камышловский гуманитарно-
технологический техникум»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских и фармацевтических работников**

Квалификационные уровни	Должность работника	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	13500
4 квалификационный уровень	Фельдшер	13660

Приложение № 6

Положения об оплате труда работников
ГАПОУ СО «Камышловский
гуманитарно-технологический техникум»

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Должность	Размеры должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепроцраслевые профессии рабочих первого уровня»		
	Уборщик территории	7800
	Уборщик служебных помещений	
	Мойщик посуды	
	Гардеробщик	
	Кладовщик	8009
	Кухонный рабочий	
Профессиональная квалификационная группа «Общепроцраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8343
	Оператор стиральных машин	
	Плотник	8901
	Слесарь – электрик по ремонту электрооборудования	
	Слесарь-сантехник	
	Повар	9327
	Водитель автомобиля	

Приложение № 7

Положения об оплате труда
работников ГАПОУ СО
«Камышловский гуманитарно-
технологический техникум»

Перечень и размер компенсационных выплат работникам КГТТ

Перечень компенсационных выплат	Категории работников	Размер компенсационной выплаты от должностного оклада
За работу в ночное время (с 22-00 ч. до 06-00 ч.)	Дежурный по общежитию, младший воспитатель	35%
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	(индивидуально)	в двойном размере
За сверхурочную работу	Дежурный по общежитию, младший воспитатель	Первые два часа в 1,5 от должностного оклада, последующие часы в двойном размере
За работу с вредными и (или) опасными условиями труда (на период выполнения работы)	Все категории работников по результатам специальной оценки условий труда	не менее 4%
За совмещение профессий (должностей)	Все категории работников	по соглашению сторон трудового договора
За расширение зоны обслуживания	Все категории работников	по соглашению сторон трудового договора
Расширение зоны обслуживания: работа со второй академической группой	Мастер производственного обучения	по соглашению сторон
За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	Все категории работников	по соглашению сторон трудового договора
За увеличение объема работы: заведование кабинетами, мастерскими и лабораториями, спальными комнатами, «учебной «закрытой	Работники, назначенные приказом	до 15%

площадкой» для вождения автомобилей»	директора	
За увеличение объема работы: заведование центром молодежных инициатив	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	20%
За увеличение объема работы: классное руководство.	Работники, назначенные приказом директора	200 рублей в расчете на одного обучающегося
За увеличение объема работы: кураторство академической группой	Работники, назначенные приказом директора	100 рублей в расчете на одного обучающегося
За увеличение объема работы: руководство методическими объединениями, предметными (цикловыми) комиссиями, творческими рабочими группами, психолого-педагогическим консилиумом, службой медиации	Работники, назначенные приказом директора	15%
За увеличение объема работ: проверку тетрадей и письменных работ	Преподаватель, учитель	до 15% в соответствии с локальным актом о проверке тетрадей и письменных работ
Районный коэффициент	Все категории работников	15%
За увеличение объема работы: организация проведения медицинского осмотра и вакцинации работников техникума	Ответственный	20%
За увеличение объема работы: выполнение обязанностей секретаря Педагогического совета, Методического совета, психолого- педагогического консилиума	Ответственный (по решению совета или назначенный приказом директора)	30%
За увеличение объема работ: организация и проведение мероприятий по гражданской обороне	Преподаватель- организатор ОБЖ, преподаватель	до 50%
За увеличение объема работы: организация и проведение аттестации педагогических работников.	Работник, назначенный ответственным	до 50%
За увеличение объема работ: механическая очистка территории от снега	Работник, назначенный приказом	до 50%

	директора	
За увеличение объема работ: организация и руководство производственной практики	Преподаватель	20%
За увеличение объема работ: подготовку и проведение государственной итоговой аттестации	Работники, назначенные приказом директора	20%
За работу с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья	Преподаватель	15%
	Мастер производственного обучения	15%
	Воспитатель	15%
	Дежурный по общежитию	15%
За работу в структурном подразделении «Школа – интернат, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы»	учитель	20-30% (с учетом категории обучающихся с ОВЗ)
	учитель-логопед	20-30% (с учетом категории обучающихся с ОВЗ)
	педагог - организатор	20-30% (с учетом категории обучающихся с ОВЗ)
	педагог- библиотекарь	20-30% (с учетом категории обучающихся с ОВЗ)
	педагог-психолог	30%
	педагог дополнительного образования	20%
	социальный педагог	20%
	медицинская сестра	20%
	фельдшер	20%

	младший воспитатель	20%
	воспитатель	20 – 30% (с учетом категории обучающихся с ОВЗ)
	старший воспитатель	20- 30% (с учетом категории обучающихся с ОВЗ)
	тьютор	20%
	ассистент (помощник)	20%
За оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)	Работники, назначенные приказом директора	10%
За выполнение работ связанных с расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг приносящих доход (ВНЕБЮДЖЕТ)	В соответствии с положением об источниках формирования и направлениях использования средств от приносящей доход деятельности.	

Приложение № 8
 Положения об оплате труда
 работников ГАПОУ СО
 «Камышловский гуманитарно-
 технологический техникум»

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера

Должность	Процентное соотношение размера ДО от величины ДО руководителя
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	0.7
Заместитель директора по социально-педагогической работе	0.8
Заместитель директора по учебно-методической работе	0.7
Заместитель директора по учебно-производственной работе	0.8
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе школы-интерната, реализующей АООП	0.75
Главный бухгалтер	0.8

Приложение № 9

Положения об оплате труда
работников ГАПОУ СО
«Камышловский гуманитарно-
технологический техникум»

Перечень

должностей работников филиала Камышловского гуманитарно-технологического техникума, предусмотренных положением об оплате труда работников КГТТ, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, которых подлежит повышению на 25 процентов за работу в государственной организации, расположенной в поселке городского типа Пышма.

1. Должности педагогических работников.
2. Должности руководителей структурных подразделений:
 - заведующий отделением;
 - старший мастер;
 - заведующий филиалом;
 - заведующий хозяйством.
3. Должности служащих (в том числе, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", «ведущий»):
 - секретарь руководителя, механик.

Приложение № 10

Положения об оплате труда работников
ГАПОУ СО «Камышловский гуманитарно-
технологический техникум»

Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, выполненные учителем, преподавателем при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им при тарификации;

3) при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (предприятий), привлекаемых для педагогической работы в образовательную организацию;

4) при оплате за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год в другой организации, сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

5) при оплате труда преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за указанную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

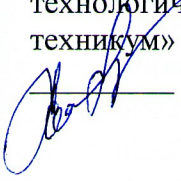
Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и делением полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году). Для преподавателей – путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

4. Руководитель образовательной организации в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, может по соглашению сторон привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися, воспитанниками высококвалифицированных специалистов для проведения отдельных занятий, курсов, лекций с применением почасовой оплаты труда.

Согласовано:

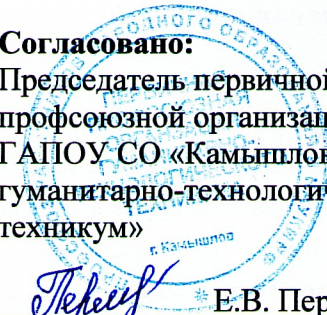
Представитель трудового
коллектива ГАПОУ СО
«Камышловский
гуманитарно-
технологический
техникум»



Е.В. Чудинова

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАПОУ СО «Камышловский
гуманитарно-технологический
техникум»



Е.В. Пермикина

Утверждено

приказом директора
ГАПОУ СО «Камышловский
гуманитарно-технологический
техникум»
от 01.04.2024 года № 177- од

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
Свердловской области
«Камышловский гуманитарно-технологический
техникум»

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94-ОЗ, постановлением Правительства Свердловской области № 708-ПП от 12.10.2016 года «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 08.08.2023года № 919-д «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области», Соглашением между Министерством общего образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026г.г.

2. Настоящее положение разработано в целях совершенствования условий оплаты труда и усиления материальной заинтересованности в улучшении результатов труда, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении профессиональных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей всеми категориями работников техникума.

3. Настоящее положение устанавливает порядок определения размера стимулирующих выплат работникам техникума.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как штатным работникам, так и работающим на условиях совместительства.

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

2. Виды выплат стимулирующего характера и условия стимулирования

2.1. К стимулирующим выплатам относятся:

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

2.2 Обязательными 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 соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора техникума по представлению непосредственного руководителя в размере не более 150 % должностного оклада, и выплачиваются ежемесячно.

2.4. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты:

- 1) за сложность, напряженность, трудоемкость;
- 2) за работу в условиях ненормированного рабочего дня, работу в особом режиме и графике работы;
- 3) за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда государственной организации норм труда;
- 4) за работа повышенной степени ответственности (за безопасность дорожного движения и транспортную деятельность техникума; проведение закупок для нужд техникума; воинский учет и бронирование граждан находящихся в запасе; жизнь и здоровье обучающихся, воспитанников, в том числе детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; материальная ответственность и др.);
- 5) за подготовку к участию в профессиональных конкурсах (устанавливается педагогическим работникам на период подготовки и участия в конкурсе).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств КГТТ, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

2.5. Ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливаются в следующем порядке:

от 5 до 10 лет – 5%;

свыше 10 лет – 10%

Ежемесячная доплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается приказом директора техникума на календарный год. Стаж непрерывной работы для определения размера выплаты исчисляется на 01 января текущего календарного года.

Выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), для педагогических работников исходя из окладов за ставку заработной платы по основной должности.

2.6. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников техникума, проводимых на основании критериальных показателей, установленных в приложении к настоящему положению.

2.7. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, заместителям директора, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 20%;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 50%.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, заместителям директора, имеющим ученую степень или почетное звание, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической (административной) деятельности. Право решать конкретный вопрос о соответствии ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической (административной) деятельности предоставляется комиссии по материальному стимулированию работников.

2.8. Распределение стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по основаниям, указанным в п.2.9 п.п. 4,6,8,9,10 настоящего положения осуществляется комиссией по материальному стимулированию работников (далее - Комиссия). Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам устанавливается в зависимости от результатов их профессиональной деятельности на основании документов, собранных в портфолио и аналитической информации.

2.9. В целях социальной защищенности работников КГТТ и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя применяется единовременное премирование работников:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации в размере 5000 рублей;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации в размере 5000 рублей;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области в размере 5000 рублей;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя в размере не более 1,5 должностного оклада;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) в следующих размерах:
 - в связи с 50,55,70-летием мужчины и женщины, 60-летием мужчины, 65-летием женщины:
 - при стаже работы в КГТТ от 1 года до 5 лет – 3000 рублей;
 - от 5 до 10 лет – 4000 рублей;
 - более 10 лет – 5000 рублей.
 - в связи с 60-летием женщины, 65-летием мужчины:
 - при стаже работы в КГТТ от 1 года до 5 лет – 5000 рублей;
 - от 5 до 10 лет – 7000 рублей;
 - более 10 лет – 10000 рублей.
- 6) за качественное выполнение особо важных и срочных работ в размере не более 1,5 должностного оклада.
- 7) за победу (или призовое место) в конкурсе, проводимом в КГТТ, в размере, согласно положению о проведении конкурса;
- 8) за своевременную и качественную подготовку и сдачу годовых бухгалтерских отчетов, в размере не более 1,5 должностного оклада;

9) за подготовку образовательной организации к началу учебного года, в размере не более 2 должностных окладов;

10) за качественное и добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам работы за календарный год, в размере не более 2 должностных окладов;

11) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – 3000 рублей (при стаже работы в КГТТ не менее 5 лет);

12) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 5000 рублей (при стаже работы в КГТТ не менее 5 лет).

2.10. Работникам, отработавшим неполный отчетный период, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.11. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплата за стаж непрерывной работы в КГТТ) устанавливаются исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

2.12. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат (выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты, материальная помощь) установленные в абсолютном выражении не исчисляются пропорционально отработанному времени (кроме случаев, предусмотренных в картах с критериальными показателями за качество труда).

2.13. Работникам, выполняющим работу по нескольким должностям, стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы выплачиваются по основной должности. Стимулирующие выплаты за руководство академической группой, классное руководство выплачиваются дополнительно.

2.14. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются коллективным договором техникума, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и представителя трудового коллектива. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

3. Порядок определения размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений (старший мастер, заведующий отделением, зав. филиалом).

3.1. Педагогические работники, руководители структурных подразделений ежеквартально в срок до 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом на основе самоанализа результатов прошедшего отчетного периода, проводят самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с показателями качества профессиональной деятельности, и представляют информацию за своей подписью на утверждение непосредственному руководителю. Отчеты педагогических работников дополнительно согласовываются с председателем предметной (цикловой) комиссии или методического объединения. Информация о самоанализе профессиональной деятельности не принимается после истечения сроков сдачи, установленных Настоящим положением.

3.2. Заместители директора, заведующий филиалом, руководители структурных подразделений в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным, представляют

результаты самоанализа работников в Комиссию, где осуществляется анализ и оценка объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности, а также подсчет баллов.

3.3. В случае необходимости представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

3.4. Комиссия принимает решение о назначении ежемесячной стимулирующей выплаты на следующий за отчетным периодом квартал. Комиссия принимает решение о назначении стимулирующей выплаты и ее размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии директор техникума издает приказ о назначении стимулирующих выплат на квартал. Выплата стимулирующих производится ежемесячно.

3.5. Расчет стимулирующих выплат за качество выполняемых работ производится путем подсчета баллов за отчетный период. Величина стимулирующей части фонда оплаты труда делится на полученное количество баллов и определяется денежный вес одного балла. После этого денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника техникума и получается размер выплаты за качество труда каждого работника. Расчет стоимости балла по оказываемым государственным услугам и категориям работников (педагогические работники, руководители структурных подразделений, специалисты) производится отдельно. Окончательное решение об определении стоимости балла в отношении каждого конкретного работника принимается комиссией по материальному стимулированию работников КГТТ.

3.6. Работники техникума в трехдневный срок после принятия решения комиссией могут ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности и в течение 2 дней вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных настоящим положением процедур мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстом, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибки. Исправленные данные доводятся до сведения работника, подавшего заявление о несогласии с результатами оценки его профессиональной деятельности.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работниками, относящимися к профессионально - квалификационным группам: учебно-вспомогательный персонал, медицинские работники, руководители структурных подразделений (зав. столовой, зав. складом, зав. хозяйством), служащие, младший обслуживающий персонал

4.1. Оценка качества труда работников, относящихся к профессионально - квалификационным группам должностей: учебно-вспомогательный персонал, медицинские работники, служащие, младший обслуживающий персонал (профессии

рабочих), зав. столовой, зав. складом, зав. хозяйством проводится непосредственным руководителем по результатам работы за каждый квартал. При оценке качества труда используются основания и критерии оценки эффективности труда, перечисленные в приложениях к настоящему положению.

4.2. Результаты оценки качества представляются для рассмотрения на Комиссии, где осуществляется оценка объективности представленных результатов профессиональной деятельности, а также подсчет баллов

4.3. Комиссия принимает решение о назначении ежемесячной стимулирующей выплаты на следующий за отчетным периодом квартал. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии директор техникума издает приказ о назначении стимулирующих выплат на три месяца. Выплата стимулирующих производится ежемесячно.

4.4. Расчет стимулирующих выплат за качество выполняемых работ производится путем подсчета баллов за отчетный период. Величина стимулирующей части фонда оплаты труда делится на полученное количество баллов и определяется денежный вес одного балла. После этого денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника техникума и получается размер выплаты за качество труда каждого работника. Расчет стоимости балла по оказываемым государственным услугам и категориям работников (учебно-вспомогательный персонал, служащие, рабочие) производится отдельно. Окончательное решение об определении стоимости балла в отношении каждого конкретного работника принимается комиссией по материальному стимулированию работников КГТТ.

4.5. Работники техникума в трехдневный срок после принятия решения комиссией могут ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности и в течение 2 дней вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных настоящим положением процедур мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстом, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

4.6. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибки. Исправленные данные доводятся до сведения работника, подавшего заявление о несогласии с результатами оценки его профессиональной деятельности.

5. Порядок определения размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ заместителям директора, главному бухгалтеру

5.1. Заместители директора, главный бухгалтер, ежеквартально в срок до 5 числа месяца следующего за отчетным периодом на основе самоанализа результатов прошедшего отчетного периода проводят самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с показателями качества профессиональной деятельности, и представляют информацию за своей подписью на утверждение директору техникума. Информация о самоанализе профессиональной деятельности не принимается после истечения сроков сдачи, установленных Настоящим положением.

5.2. Решение о стимулирующих выплатах за качество выполняемых работ и их размерах заместителям директора и главному бухгалтеру принимается директором техникума.

Директор принимает решение о назначении ежемесячной стимулирующей выплаты на следующий за отчетным периодом квартал. Решение директора оформляется приказом о назначении стимулирующих выплат на три месяца.

6. Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников ГАПОУ СО «Камышловский гуманитарно-технологический техникум»

6.1. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

6.2. При установлении работникам ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в Камышловском гуманитарно-технологическом техникуме.

В случаях, предусмотренных настоящими порядком, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

6.3. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях:

- в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей, всех форм собственности (далее - организации);

- исполнительных органах государственной власти Свердловской области, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей (далее - органы власти).

6.4. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику техникума при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что, перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

6.5. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику техникума при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

6.6. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику техникума при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

- 1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

6.7. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

6.8. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

6.9. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении) при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

6.10. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

6.11. Под работой по специальности в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза

работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

6.12. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю техникума с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников техникума по согласованию с профсоюзным органом.

7. Заключительные положения

7.1. Стимулирующие выплаты конкретному работнику могут быть снижены или отменены полностью за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей в отчетный период, а также в случае:

- невыполнения должностных инструкций;
- невыполнение приказов, распоряжений руководства;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- хищения материальных ценностей;
- прогула, появления на работе в состоянии алкогольного опьянения;
- оказания психологического давления на обучающихся;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения Устава КГТТ;
- необеспечения условий безопасности образовательного процесса;
- нарушения исполнительской и трудовой дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное представление отчетов, непосещение мероприятий в соответствии с планом работы, и др.) - при наличии обоснованных жалоб со стороны субъектов образовательного процесса.

7.2. Снижение стимулирующих выплат оформляется протоколом комиссии. Отмена стимулирующих выплат оформляется приказом директора техникума.

7.3. В случае отсутствия отчета о самоанализе профессиональной деятельности или его несвоевременной сдаче стимулирующая выплата за качество выполняемых работ не устанавливается.

7.4. Размер стимулирующей выплаты максимальным пределом не ограничен.

7.5. В связи с изменениями, происходящими в образовательном процессе, и по предложению работников техникума критерии качества и результативности профессиональной деятельности работников техникума могут быть изменены. Решение об изменении критериев согласовывается с Советом техникума, профкомом, представителем трудового коллектива и утверждается директором техникума.

Приложение № 7

**Соглашение о выполнении мероприятий, обеспечивающих охрану труда и
безопасность образовательного процесса на 2024 год**

№ п/п	Наименование мероприятия	Единица учета	Количество	Стоимость работ, тыс. руб.	Сроки выполне ния	Ответственный за выполнение мероприятия
Организационные мероприятия						
1	Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»	рабочих мест	2	3,0	апрель	Специалист по ОТ
2	Проведение оценки профессиональных рисков на рабочих местах	рабочих мест	6	0	май	Специалист по ОТ
3	Организация и проведение вводного, на рабочем месте и целевого инструктажей по охране труда, обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию средств индивидуальной защиты	чел	118	0	по графику	Специалист по ОТ
4	Организация и проведение инструктажей по электробезопасности на 1 группу допуска в соответствии с приказом Минтруда России от 15.12.2020 № 903н	чел	101	0	по графику	Ответственный за электробезопасность
5	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасности эксплуатации	объекто в	12	0	2 раза в год	Специалист по ОТ, заместитель директора по АХЧ
Технические мероприятия						
6	Замена оконных блоков в учебном корпусе техникума, мастерских филиала	шт.	18	701,3	июль	Директор, зам. директора по АХЧ
7	Замена оконных блоков в общежитии	шт.	13	528,9	июль	Директор, зам. директора по АХЧ
8	Испытание испытания устройств заземления и изоляции проводов (кабелей) электросистем	объект	13	80,0	май	Заместитель директора по АХЧ
9	Устройство тротуаров, переходов на территориях учебного корпуса техникума и школы-интернат для обеспечения безопасности работников	объект	2	1957,0	Июль	Директор, заместитель директора по АХЧ
10	Проведение инструментально-технологического обследования здания учебно-производственного корпуса	объект	1	715,9	апрель- май	Директор, зам. директора по АХЧ
11	Установка новых и реконструкция имеющихся вентиляционных систем учебных мастерских	объект	1	60,0	апрель	Зам. директора по АХЧ
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия						
12	Предварительные и периодические	чел.		309,9	1 раза в	Директор,

	медицинские осмотры		129		год	ответственные за медицинские осмотры
13	Проведение психиатрических освидетельствований	чел.	5	9,5	По графику	Ответственные за медицинские осмотры
14	Проведение вакцинопрофилактики	чел.	8	10,0	по графику	Заведующий столовой
15	Оснащение медицинского кабинета необходимыми медикаментами	шт.	по заявке	30,0	по мере необходимости	Медицинский персонал
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты						
16	Обеспечение спецодеждой	комплектов	26	465,0	август	Специалист по ОТ
17	Обеспечение дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств,	шт.	440	118,0	ежемесячно	Заведующий складом, специалист по ОТ
18	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	шт.	20,0	15,0	по мере необходимости	Заведующий складом, специалист по ОТ
Мероприятия по пожарной безопасности						
19	Обработка деревянных конструкций противопожарным раствором (общежитие)	м	700,0	70,0	июнь	Заместитель директора по АХЧ
20	Проверка пожарных кранов	шт.	17	10,3	2 раза в год	Заместитель директора по АХЧ
21	Проверка огнетушителей	шт.	120	19,7	июль	Заместитель директора по АХЧ
22	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и обучающихся	раз	2	0	сентябрь апрель	Ответственный за ГО и ЧС
23	Замена деревянных блоков эвакуационных выходов на лестничных площадках в здании учебного корпуса техникума	объект	1	526,2	апрель	Заместитель директора по АХЧ
Антитеррористическая безопасность						
24	Обеспечение физической охраны	объект	6	4199,4	постоянно	Директор
25	Монтаж автоматической системы экстренного оповещения людей при ЧС в зданиях	объект	5	3428,6	Июнь-июль	Директор, зам. директора по АХЧ

Приложение № 8

Согласовано:
Представитель
трудоого коллектива
ГАПОУ СО
«Камышловский
гуманитарно-
технологический
техникум»

Е.В. Мудинова

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАПОУ СО «Камышловский
гуманитарно-
технологический техникум»
Е.В. Пермикина

Утверждено
приказом директора
ГАПОУ СО
«Камышловский
гуманитарно-
технологический
техникум»
от 01.04.2024 г. № 177- од

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей по которым производится бесплатная выдача
специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной
защиты работникам ГАПОУ СО «Камышловский гуманитарно-технологический
техникум»

№	Наименование должности	Основание выдачи (пункт типовых норм)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Гардеробщик	Пункт 913 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений (истираний)	1 шт. 1 пара 12 пар
2.	Уборщик территории	Пункт 4933 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 12 пар

			Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Пункт 4030 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт. 1 шт. на 2 года
4.	Слесарь - сантехник	Пункт 4561 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Костюм для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 12 пар 1 шт. 1 шт.
5.	Уборщик служебных помещений	Пункт 4932 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от	1 шт. 1 пара

		Код опасности Хф1, МКЗ, Аф3	скольжения Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	12 пар 12 пар 1 шт.
6.	Кухонный рабочий	Пункт 1776 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
7.	Мойщик посуды	Пункт 2494 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ, механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
8.	Заведующий складом	Пункт 1511 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
9.	Кладовщик	Пункт 1511	Костюм для защиты от	1 шт.

		Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	общих производственных загрязнений Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара 12 пар 1 шт.
10.	Плотник	Пункт 3591 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Костюм для защиты от механических воздействий (порезов, проколов) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (проколов, порезов, ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (порезов, проколов) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Каска защитная от механических воздействий Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 шт.
11.	Повар	Пункт 3594 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 1 шт.
12.	Водитель	Пункт 783 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2

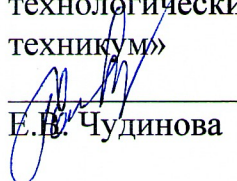
			для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	года 1 пара 12 пар 1 шт. 1 шт.
13.	Оператор стиральных машин	Пункт 3287 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
14.	Врач, фельдшер, медицинская сестра	Пункт 4982, 2436 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства	2 шт. 1 пара 1 шт. До износа

			индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	
15.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Пункт 4581 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги Белье специальное термостойкое или белье специальное хлопчатобумажное Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), термических рисков электрической дуги Обувь специальная диэлектрическая Перчатки термостойкие Перчатки специальные диэлектрические Подшлемник термостойкий Каска защитная от повышенных температур Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года 4 шт. 1 пара определяется документами изготовителя 6 пар определяется документами изготовителя 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 шт. на 2 года
16.	Заведующий столовой	Пункт 3594 Приложения № 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 1 шт.

Приложение № 9

Согласовано:

Представитель
трудового коллектива
ГАПОУ СО
«Камышловский
гуманитарно-
технологический
техникум»


Е.В. Чудинова

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАПОУ СО «Камышловский
гуманитарно-технологический
техникум»

 Е.В. Пермикина

Утверждено

приказом
ГАПОУ СО «Камышловский
гуманитарно-
технологический
техникум»
от 01.04.2024 г. № 177- од

ПЕРЕЧЕНЬ

работ и профессий, дающих право на бесплатную выдачу дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств, в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н

№ п/п	Наименование должности	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	норма выдачи на 1 месяц, мл
1.	Гардеробщик	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием) (Средство защиты ног)	100
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средство для очищения от неустойчивых загрязнений (мыло)	250/200
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа. (крем для рук)	100
2.	Уборщик территории	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием) (Средство защиты ног)	100
		Средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия ультра-фиолетового излучения диапазонов А, В, С (крем от загара и обморожения)	100
		Средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): инсектоакарицидные средства	200
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средство для очищения от неустойчивых загрязнений (мыло)	250/200
		Дерматологические средства	100

		индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа. (крем для рук)	
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием) (Средство защиты ног) 100 Средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия ультра-фиолетового излучения диапазонов А, В, С (крем от загара и обморожения) 100 Средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): инсектоакарицидные средства 200 Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средство для очищения от неустойчивых загрязнений (мыло) 250/200 Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа. (крем для рук) 100	
4.	Слесарь - сантехник	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием) (Средство защиты ног) 100 Средства гидрофобного действия (защитный крем) 100 Средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): инсектоакарицидные средства 200 Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средство для очищения от неустойчивых загрязнений (мыло) 250/200 Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа. (крем для рук) 100	
5.	Уборщик служебных помещений	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием) (Средство защиты ног) 100 Средства гидрофобного действия (защитный крем для рук от влаги) 100 Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средство для очищения от неустойчивых загрязнений (мыло) 250/200 Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа. (крем для рук) 100	

		(восстанавливающего) типа. (крем для рук)	
6.	Кухонный рабочий	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием) (Средство защиты рук)	100
		Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием) (Средство защиты ног)	100
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средство для очищения от неустойчивых загрязнений (мыло)	250/200
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа. (крем для рук)	100
7.	Мойщик посуды	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием) (Средство защиты рук)	100
		Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием) (Средство защиты ног)	100
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средство для очищения от неустойчивых загрязнений (мыло)	250/200
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа. (крем для рук)	100
8.	Заведующий складом	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием) (Средство защиты ног)	100
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средство для очищения от неустойчивых загрязнений (мыло)	250/200
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа. (крем для рук)	100
9.	Кладовщик	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием) (Средство защиты ног)	100

		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средство для очищения от неустойчивых загрязнений (мыло) Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа. (крем для рук)	250/200 100
10.	Плотник	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием) (Средство защиты ног) Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средство для очищения от неустойчивых загрязнений (мыло) Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа. (крем для рук)	100 250/200 100
11.	Повар	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием) (Средство защиты рук) Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием) (Средство защиты ног) Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средство для очищения от неустойчивых загрязнений (мыло) Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа. (крем для рук)	100 100 250/200 100
12.	Водитель	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием) (Средство защиты ног) Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средство для очищения от неустойчивых загрязнений (мыло) Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа. (крем для рук)	100 250/200 100
13.	Оператор стиральных машин	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием) (Средство защиты ног)	100

		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средство для очищения от неустойчивых загрязнений (мыло) Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа. (крем для рук)	250/200 100
14.	Врач, фельдшер, медицинская сестра	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием) (Средство защиты ног) Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием) (спирт или подобные средства) Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средство для очищения от неустойчивых загрязнений (мыло) Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа. (крем для рук)	100 100 250/200 100
15.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием) (Средство защиты ног) Средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): инсектоакарицидные средства Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средство для очищения от неустойчивых загрязнений (мыло) Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа. (крем для рук)	100 200 250/200 100
16.	Заведующий столовой	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием) (Средство защиты рук) Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием) (Средство защиты ног) Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средство для очищения от неустойчивых загрязнений (мыло)	100 100 250/200

		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа. (крем для рук)	100
--	--	--	-----

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 359040073915316482112313993369613528402878580864

Владелец Бочкарева Елена Еварестовна

Действителен с 28.02.2024 по 27.02.2025