

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
«Тайшетский медицинский техникум»

на 2020 – 2023 гг.

срок действия с 01.09.2020. до 01.09.2023.

УТВЕРЖДЕН

на собрании работников

ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум»

Тайшет  
2020 г.

Муниципальное образование «Тайшетский район»		
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО		
рег. № 345		
« 23 » декабря 2020 г.		
консультант	Решение	Коллектив
по охране труда	подпись	ФИО

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**областного государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
«Тайшетский медицинский техникум»**

**на 2020 – 2023 гг.**

**срок действия с 01.09.2020. до 01.09.2023.**

**УТВЕРЖДЕН  
на собрании работников  
ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум»**

Тайшет  
2020 г.

## О Г Л А В Л Е Н И Е:

Раздел 1. Общие положения.....	стр. 3
Раздел 2. Права и обязанности сторон.....	стр. 6
Раздел 3. Трудовой договор и гарантии занятости Работников.....	стр. 12
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.....	стр. 18
Раздел 5. Оплата труда.....	стр. 22
Раздел 6. Охрана труда.....	стр. 35
Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и социальная сфера.....	стр. 40
Раздел 8. Основные принципы взаимоотношений Работодателя и СМК.....	стр. 43
Раздел 9. Организация и контроль за выполнением Коллективного договора.....	стр. 45
Раздел 10. Заключительные положения.....	стр. 46
Приложения.	
Приложение 1. Правила внутреннего распорядка.....	стр. 47
Приложение 2. Положение об оплате труда Работников техникума.....	стр. 58
Приложение 3. Перечень профессий работников и должностей, подлежащих периодическим медицинским осмотрам.....	стр. 96
Приложение 4. Перечень профессий работников и должностей, подлежащих обучению охране труда и проверке знаний по охране труда.....	стр. 97
Приложение 5. Перечень профессий работников и должностей, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей.....	стр. 99
Приложение 6. Соглашение по охране труда.....	стр. 100

## **Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее именуемый - Договор) заключен между Работодателем – областным государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Тайшетский медицинский техникум» (далее именуемый ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум»), в лице директора Кириллова Юрия Николаевича, действующего на основании Устава, с одной стороны и Работниками ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум» (далее – Работник, Работники), интересы которых представляет Совет трудового коллектива (далее – СТК) – в лице его представителя – председателя Совета трудового коллектива.

Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлениями Правительства РФ;
- Актами федеральных органов исполнительной власти;
- Актами власти Иркутской области;
- Уставом ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум».

1.2. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, заключённым с целью определения взаимных обязательств по регулированию социально-трудовых отношений между Работодателем и Работниками, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот и созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.3. Работодатель признает Совет трудового коллектива как единственного полномочного представителя трудового коллектива, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех Работников техникума, которые уполномочили его подписать от их имени Коллективный договор. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно Работодателем и СТК в строгом соответствии с действующим законодательством РФ. Отраслевыми соглашениями и настоящим Коллективным договором.

1.4. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников техникума.

1.5. Работники имеют право уполномочить СТК представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

1.6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Пересмотр обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников техникума.

1.8. В случае пересмотра нормативно-правовых актов федерального и (или) регионального уровней, в течение срока действия настоящего договора подлежат применению вновь принятые нормативно-правовые акты.

1.9. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством РФ, нормативно-правовыми

актами органов власти Иркутской области, отраслевыми соглашениями и Уставом ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум».

1.10. Структура и содержание Коллективного договора определена соглашением сторон.

Стороны договорились, что Коллективный договор состоит из следующих разделов:

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Права и обязанности сторон.

Раздел 3. Трудовой договор и гарантии занятости Работников.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 5. Оплата труда.

Раздел 6. Охрана труда.

Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и социальная сфера.

Раздел 8. Основные принципы взаимоотношений Работодателя и СТК.

Раздел 9. Организация и контроль за выполнением Коллективного договора.

Раздел 10. Заключительные положения.

Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью и включают:

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение 2. Положение об оплате труда Работников техникума.

Приложение 3. Приложение 3. Перечень профессий Работников и должностей, подлежащих периодическим медицинским осмотрам.

Приложение 4. Перечень профессий Работников и должностей, подлежащих обучению охране труда и проверке знаний по охране труда.

Приложение 5. Перечень профессий работников и должностей с ненормированным рабочим днем.

Приложение 6. Перечень профессий Работников и должностей, имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств.

Приложение 7. Перечень профессий Работников и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск.

Приложение 8. Перечень профессий Работников и должностей, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, санитарно-гигиенической одежды, специальной обуви и санитарных принадлежностей.

Приложение 9. Перечень лекарственных средств и изделий медицинского назначения для комплектации аптек первой медицинской помощи в подразделениях техникума.

Приложение 10. Соглашение по охране труда.

1.11. Стороны при заключении Коллективного договора обязуются:

1.12.1. Руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;

- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

1.12.2. Объединять усилия для повышения авторитета техникума и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни Работников техникума.

1.12. Работодатель и СТК создают совместные комиссии, обеспечивающие анализ и совершенствование действующих Положений, разработку и принятие новых Положений, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий Работникам ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум».

1.13. Для проведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум» не реже одного раза в год.

1.14. Настоящий Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) в течение 30 дней со дня его подписания должен быть размещен на официальном сайте техникума [www.tmt.образование38.pф](http://www.tmt.образование38.pф), растиражирован Работодателем и разослан по согласованному сторонами списку рассылки.

1.15. Стороны, подписавшие Коллективный договор, пришли к соглашению:

- в период действия Коллективного договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положения работников по сравнению с оговоренными в нем условиями, не проводит экономически и социально необоснованных увольнений;

- СТК при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства, отказывается от применения крайней меры (забастовки) при возникновении разногласий и разрешает их путем переговоров.

## Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности коллектива, повышение качества и доступности образования, рост престижа и рейтинга техникума расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ.

### **2.2. Работодатель обязуется:**

2.2.1. Добиваться успешной деятельности техникума в соответствии с задачами Программы развития техникума, повышения материального благосостояния Работников и роста их профессионального уровня.

2.2.2. Ежегодно планировать приоритетность направлений расходования финансовых средств техникума.

2.2.3. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, используя как бюджетные, так и внебюджетные средства.

2.2.4. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания Работников.

2.2.5. Обеспечивать открытость и гласность по всем видам деятельности Техникума. Информировать коллектив ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум» (через приказы, постановления, решения, материалы конференций Работников и обучающихся, портал (сайт) Техникума, информационные стенды) по следующим вопросам:

- основным задачам по обеспечению деятельности Техникума;
- анализу эффективности работы по отдельным направлениям;
- решению социальных проблем, мерам по правовой защите Работников;
- финансовому положению техникума, исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности и др.;
- использованию фонда заработной платы;
- персональной ответственности руководителей за грубые нарушения в работе.

2.2.6. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором и обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

2.2.8. Создавать условия, обеспечивающие деятельность СТК, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами и настоящим Коллективным договором.

2.2.9. Вести коллективные переговоры.

2.2.10. Предоставлять Совету трудового коллектива:

- информацию о выполнении обязательств по Коллективному договору, о социально-экономических показателях техникума, намеченных планах социально-экономического и кадрового развития техникума и др.;

- информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его исполнением, в том числе информацию о размерах заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера. В случае возникновения конфликтных ситуаций предоставлять СТК письменную информацию по социально-трудовым вопросам оперативно в течение недели. Информация о заработной плате заместителя директора и главного бухгалтера

предоставляется Работодателем только при наличии согласия соответствующего субъекта персональных данных.

2.2.11. Сотрудничать с СТК и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников, посредством переговоров.

2.2.12. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками.

2.2.13. Информировать Совет трудового коллектива о разрабатываемых локальных актах, затрагивающих социально-трудовые отношения Сторон, планах и программах, предоставлять подготовленные проекты не менее, чем за неделю до их предполагаемого обсуждения. Локальные акты, затрагивающие социально-трудовые отношения Сторон принимать с учетом мнения СТК.

2.2.14. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных государственных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.15. Обеспечивать участие Работников в управлении техникумом в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором. Обеспечивать членство в Совете техникума Работников, не занимающих руководящие должности. Создавать постоянные или временные комиссии или рабочие группы при директоре и/или при заместителя директора из различных категорий Работников для проработки и подготовки решений по различным направлениям деятельности техникума.

2.2.16. Способствовать расширению приносящей доход деятельности ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум» с целью создания дополнительных рабочих мест, условий для роста заработной платы и повышения жизненного уровня.

2.2.17. Не осуществлять без согласования с СТК, без рассмотрения и согласия Совета техникума действий по изменению типа и (или) вида учреждения, за исключением случаев, когда решение об этом принимается Министерством здравоохранения Иркутской области.

2.2.18. Знакомить Работников с локальными актами техникума.

### **2.3. Совет трудового коллектива обязуется:**

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум» присущими методами и установлением совместно с Работодателем системы стимулирования и поощрения лучших Работников техникума.

2.3.2. Способствовать соблюдению Работниками и Работодателем правил внутреннего трудового распорядка ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум», дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению Работниками трудовых обязанностей.

2.3.3. Представительствовать от имени Работников в органах управления техникумом при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы.

2.3.4. Вести переговоры по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов, программ социально-экономического и кадрового развития и вносить свои предложения в органы управления Техникумом (ст. 53 Трудового кодекса РФ).

2.3.5. Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы Работников – членов трудового коллектива – по их заявлениям в СТК, в комиссии по трудовым спорам, в Государственной инспекции труда, в суде.

2.3.6. Добиваться от Работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, трудовым договорам.

2.3.7. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по организации оплаты труда.

2.3.8. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора, требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.9. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных и соответствующих санитарно-техническим нормам условий труда на рабочих местах, выполнения Программы и Соглашения по охране труда. Совместно с Работодателем проводить ревизию состояния всех рабочих мест, уделяя особое внимание рабочим местам педагогических Работников.

2.3.10. Участвовать в совместной с Работодателем работе по учету нуждающихся в улучшении жилищных условий.

2.3.11. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации техникума, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости. Вносить предложения Работодателю о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников.

2.3.12. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для Работников техникума.

2.3.13. Контролировать выполнение организациями, имеющими договор аренды с техникумом, требований, установленных законодательством и Коллективным договором по охране труда и мерам безопасности, а также правилами внутреннего распорядка.

#### **2.4. Обязательства Работников:**

2.4.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, Уставом ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум», настоящим Коллективным договором, трудовыми договорами, локальными актами Техникума, объединяя усилия с Работодателем для достижения техникумом уровня организации высокой социальной направленности.

2.4.2. Соблюдать Устав ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум», правила внутреннего трудового распорядка Техникума, иные локальные акты Техникума, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности.

2.4.3. Принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, которая была им получена в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.4.4. Признавать и соблюдать права Техникума на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работниками в порядке выполнения служебных обязанностей.

2.4.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, обучающихся и их родителей (законных представителей). Работник,

наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим Работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.4.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников техникума (ст.21 Трудового кодекса РФ).

2.4.7. Воздерживаться от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

2.4.8. Принимать меры к немедленному устранению причин и последствий чрезвычайных ситуаций (простоя, аварии и др.) и немедленно сообщать о случившемся Работодателю.

2.4.9. Соблюдать чистоту на рабочем месте, на территории техникума и в закрепленных кабинетах на базах практического обучения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов. Экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы.

2.4.10. Способствовать процветанию техникума, своим личным примером воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордость за свою профессию и техникум, прививать им нормы порядочности.

2.4.11. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

2.4.12. Внешний вид Работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Техникуму, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

2.4.13. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания.

2.4.14. Работники техникума, занимающие руководящие должности, обеспечивают

соблюдение Работниками, состоящими в штате возглавляемых ими структурных подразделений, требований по охране труда, а именно:

- соблюдение Работниками, выполняющими организационно-распорядительные функции по выполнению межотраслевых нормативов и правил по охране труда, санитарных норм и правила также контроль соблюдения подчиненными Работниками требований инструкций по охране труда;

- соблюдение Работниками, занятыми производственной деятельностью, требований и инструкций по охране труда, разрабатываемых, исходя из их профессий или видов выполняемых работ, на основе отраслевых, межотраслевых или типовых инструкций по охране труда;

- выполнение требований охраны труда в части своевременного и полного прохождения профилактического медицинского осмотра и обязательной диспансеризации.

2.5. Работодатель, Совет трудового коллектива, Работники имеют права, установленные для каждой категории Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, нормативными актами, правилами внутреннего распорядка техникума, настоящим Коллективным договором.

2.6. Работодатель в части трудовых отношений имеет право:

2.6.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;

2.6.2. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.6.3. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

2.6.4. Принимать локальные нормативные акты.

**2.7. Совет трудового коллектива имеет право:**

2.7.1. Получать и заслушивать информацию Работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 53) и иными федеральными законами.

2.7.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления техникумом соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при рассмотрении этих вопросов.

2.7.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.7.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи Работникам техникума.

**2.8. Работник в части трудовых отношений имеет право на:**

2.8.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и Коллективным договором.

2.8.2. Предоставление работы согласно трудовому договору.

2.8.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

2.8.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.8.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для отдельных категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с нормами законодательства и Коллективным договором.

2.8.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.8.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование. В порядке, установленном ТК РФ, законом «Об образовании в РФ».

2.8.8. Участие в управлении техникумом в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором и Уставом техникума.

### **Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключаемым в письменной форме в 2-х экземплярах в соответствии с действующим законодательством. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, второй хранится у Работодателя. При этом получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на всех экземплярах.

3.2. В трудовом договоре указываются:

- Фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя в соответствии с Уставом техникума;

- Идентификационный номер налогоплательщика (работодателя);

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

3.2.1. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса РФ:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретного вида поручаемой Работнику работы). В случае, если Работнику поручается конкретный вид работы, квалификационные требования по которой не содержат квалификационные справочники, вид поручаемой работы оговаривается в трудовом договоре.

- дата начала работы, а в случае заключения срочного трудового договора, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работника, доплаты, надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя);

- гарантии компенсации за работу с вредными (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- продолжительность ежегодного основного и дополнительного (при наличии) оплачиваемого отпусков Работника;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей, исчисления заработной платы преподавателей с учетом установленного объема учебной нагрузки и др.).

3.2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон, но не ухудшающие положение Работника по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных;
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- заключить договор о видах и условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий Работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.3. По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а так же права и обязанности Работника и работодателя, вытекающие из условий данного коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей Работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.2.4. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 Трудового кодекса РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.3. Для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.4. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст.80 Трудового кодекса РФ расторгнуть его, предупредив Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а так же в случаях установленного нарушения работодателем законодательства о труде, Коллективного договора, условий трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

При этом Работники, расторгающие трудовой договор по собственному желанию, кроме случаев увольнения по инвалидности или установленного нарушения работодателем, выполняют все обязательства, предусмотренные договорами и соглашениями, заключенными с работодателем в период работы в техникуме (договор об обучении и др.).

3.5. Изменение условий заключенного трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющегося его неотъемлемой частью.

### **3.6. Работодатель обязуется:**

3.6.1. Оформлять трудовые отношения путем заключения трудового договора и оформления приказа, изданного на основании заключенного письменного трудового договора.

3.6.2. Знакомить с приказом о приеме на работу Работника под роспись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы, а также знакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) Работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить Работника под роспись с принимаемыми в последствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.6.3. Не устанавливать при приеме на работу испытания для:

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- беременных женщин;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и настоящим договором.

3.6.4. При приеме на работу или переводе на другую должность за Работником закреплять наставника из числа наиболее опытных и высококвалифицированных Работников для проведения адаптационных мероприятий и стажировки на рабочем месте.

3.6.5. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.6.6. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции Работника техникума) осуществлять только в строгом соответствии со ст.72.1 и Трудового кодекса РФ.

3.6.7. Работников, нуждающихся, в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, переводить на другую имеющуюся работу, не противопоказанную им по состоянию здоровья в соответствии со ст. 73 Трудового кодекса РФ.

3.6.8. При изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, уведомлять Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца о предстоящих изменениях в соответствии со ст.74 Трудового кодекса РФ.

3.6.9. Увольнять по сокращению численности или штата Работников, по несоответствию Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, только в случаях, когда невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

3.6.10. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Техникума, реорганизацией (преобразованием, слиянием, присоединением, разделением, выделением и т.п.), а также сокращением численности и штата, с участием СТК. При необходимости и/или по инициативе СТК эти вопросы рассматриваются на собрании Работников.

3.6.11. Не допускать экономически, социально и (или) организационно необоснованных сокращений Работников.

3.6.12. Сообщать в письменной форме (ст.82 Трудового кодекса РФ) Работнику и СТК не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 части 1ст. 81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях–соответственно, не позднее, чем за три месяца.

В целях исполнения настоящего Коллективного договора высвобождение является массовым, если сокращается 20 и более Работников в течение 30 календарных дней, или 60 и более Работников в течение 60 дней, или 100 и более Работников в течение 90 дней.

3.6.13. В случае массового увольнения уведомлять об этом СТК в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий по увольнению. Также предоставить СТК планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.6.14. При необходимости сокращения численности (штатов) вначале использовать следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение временных Работников и совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение внутри техникумовских переводов высвобождаемых Работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.

3.6.15. Предоставлять Работникам, получившим уведомление о сокращении, 4 часа в неделю для поиска работы с сохранением заработной платы.

3.6.16. Расторгать трудовые договоры с преподавателями по инициативе Работодателя в связи с сокращением штата только после окончания учебного года в соответствии с действующим законодательством.

3.6.17. Не расторгать трудовые договоры по инициативе Работодателя со следующими работниками:

- временно нетрудоспособными и (или) находящимися в отпуске;
- беременными женщинами и женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком;
- женщинами, воспитывающими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями или другими лицами, воспитывающими ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.18. По инициативе Работодателя расторгать трудовые договоры, заключенные с лицами, моложе 18 лет, исключительно с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав

3.6.19. Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при

сокращении численности (штата) Работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдавать категориям Работников, перечисленным в ст. 179 Трудового кодекса РФ, а также следующим Работникам:

- предпенсионного возраста (за 3-5 лет до наступления права на пенсию по старости);
- проработавшим в техникуме 15 и более лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим детей на иждивении (дошкольников, школьников или студентов дневного обучения), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;
- родителям, имеющим детей-инвалидов на иждивении;
- работнику, супруг (-а) которого имеет статус безработного;

3.7. Работодатель обязуется осуществлять ликвидацию структурных подразделений (полную или частичную), другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, только по согласованию с Советом трудового коллектива.

3.8. Проводить совместно с СТК взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых Работников, заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию высвобождаемых Работников с сохранением всех гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

3.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Техникума, либо в связи с сокращением численности или штата работников Техникума выплачивать увольняемому Работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

3.10. Выплачивать увольняемому Работникам выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
  - призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
  - признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.11. Создавать необходимые условия для профессионального роста Работников по специальности в соответствии с перспективными планами развития техникума. Содействовать реализации прав педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже, чем один раз в три года. Содействовать реализации прав прочего персонала (за исключением рабочих) на дополнительное

профессиональное образование по профилю деятельности не реже, чем один раз в пять лет.

3.12. Обеспечивать совместно с СТК оказание бесплатной юридической помощи Работникам по вопросам, связанным с трудовыми отношениями с Работодателем, в том числе по вопросам исполнения настоящего договора.

С целью повышения правовой грамотности в вопросах трудового права Работодатель и СТК организуют и проводят учебу руководителей подразделений.

3.13. Работодатель совместно с СТК в целях повышения эффективности труда и поощрения Работников, состязательности между ними за внесение существенного вклада в рост престижа техникума и его финансовой стабильности организует и проводит:

- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами;
  - профессиональные конкурсы преподавателей и мониторинг индивидуального рейтинга сотрудников и преподавателей;
  - рейтинг отделений, цикловых комиссий, предметных объединений, отделов и служб;
- выдвижение кандидатур для морального и материального поощрения в техникуме.

## Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется настоящим Коллективным договором и приложениями к нему.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников техникума устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и составляет 40 часов в неделю.

4.3. Сокращенная рабочая неделя устанавливается для:

- Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов;

- Работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов;

- Работников, являющихся инвалидами I и II групп – не более 35 часов.

4.4. Для педагогических Работников (за ставку заработной платы) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.5. Учебная нагрузка преподавателя, работающего на ставку заработной платы, составляет 720 часов в учебном году. Учебная нагрузка преподавателям на новый учебный год устанавливается тарификационной комиссией по согласованию с СТК. Преподаватели знакомятся с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись не позднее, чем за два месяца до начала нового учебного года. Объем учебной нагрузки преподавателям больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Индивидуальная нагрузка преподавателя устанавливается ежегодно в соответствии с квалификационными требованиями, утверждается на заседании тарификационной комиссии, фиксируется в тарификационном списке.

4.6. Учебная нагрузка работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы по должности устанавливается тарификационной комиссией по согласованию с СТК в объеме, не превышающим 720 часов.

4.7. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей устанавливается только для выполнения преподавательской (учебной) работы, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. Другая часть педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей преподавателей, предусмотренных Уставом техникума и Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами преподавателя, и может быть связана с:

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;

- организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- самообразованием;

- повышением квалификации.

4.8. Прогоулom для преподавателей считается отсутствие без уважительной причины на работе во время обязательного нахождения в техникуме по расписанию.

4.9. В период каникул преподавательский состав техникума работает согласно плану работы Техникума.

4.10. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями устанавливается для разных категорий Работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

4.11. Для отдельных категорий Работников применяется суммированный учет рабочего времени, порядок введения которого устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.12. По соглашению между Работником и работодателем при заключении трудового договора или в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполное рабочее время с оплатой пропорционально отработанному времени;
- гибкий график работы;
- другой индивидуальный режим труда.

4.13. Работодатель в соответствии со ст. 93 Трудового кодекса РФ устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени (по заявлению):

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.14. Работа в режиме неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.15. Привлечение работодателем Работников к работе в сверхурочное время в случаях и порядке, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, и компенсируется в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

4.16. Для отдельных должностей Работников, указанных в Приложении № 5, по соглашению сторон трудового договора может устанавливаться режим ненормированного рабочего дня. Условие об особом режиме работы включается в трудовой договор. Стороны договорились: при привлечении к работе в режиме ненормированного рабочего дня не превышать нормы 4 часов в течение двух дней подряд.

4.17. Привлечение Работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ по письменному распоряжению работодателя. Преподаватели могут привлекаться к работе в выходные дни в сессионный период в соответствии с расписанием.

4.18. Работа на условиях внутреннего совместительства производится в свободное от выполнения основной работы время.

4.19. Привлечение Работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, допускается только с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и соблюдением ст. 60.2 и 151 Трудового кодекса РФ и оформляется приказом Работодателя.

4.20. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовыми договорами. Для преподавателей, выполняющих свои трудовые обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (в специально отведенном для этой цели помещении).

4.21. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ, остальным Работникам (в том числе, работающим по совместительству) предоставляется

ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.22. Отпуск за первый год работы может предоставляться Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в техникуме.

4.23. За второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

4.24. По соглашению между Работодателем и Работником отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения первых шести месяцев работы.

4.25. Преподавателям отпуск предоставляется преимущественно в летний период времени в соответствии с календарным учебным графиком.

Категории Работников, которым по условиям трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день, и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяются в Приложении № 5.

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

4.27. Работодатель может по согласованию с Работником освободить его от исполнения трудовых обязанностей с сохранением дневного заработка в следующих случаях:

- матери или отцу первоклассника – 1 сентября (другой 1 день начала учебного года);
- для посадки и уборки картофеля и овощей – по 1 дню;
- при регистрации брака или регистрации брака детей Работника – 3 календарных дня;
- в случае смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- юбилеям (50,55, 60, 65, 70, 75 лет и т.д.) – 1 день.

4.28. Одному из родителей, имеющему детей до 16 лет, по согласованию с руководителем подразделения предоставляется с сохранением заработной платы (в случае необходимости) 4 часа в месяц для посещения с детьми медицинских учреждений.

4.29. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения СМК не позднее, чем за две **недели до наступления календарного года** в соответствии со ст.123 Трудового кодекса РФ. О времени начала отпуска Работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.30. Разделение отпуска, предоставление его **по частям допускается по соглашению** между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть **не менее 14 дней**. Отзыв Работника из отпуска допускается только с согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работнику в удобное для него время в течение текущего учебного года (для преподавателей – **предпочтительно в зимние каникулы**) или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

По заявлению Работника с согласия Работодателя часть неиспользованного отпуска, превышающая **28 календарных дней**, может быть предоставлена в виде денежной компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии со ст.126 Трудового кодекса РФ.

4.31. Стороны договорились, что в случае предоставления Работнику путевки на санаторно-курортное лечение отпуск ему предоставляется в сроки, предусмотренные в путевке (ином документе).

4.32. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

4.33. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная

компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется, исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом отпускного периода Работника.

4.34. Работникам по их письменному заявлению могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которых определяется по соглашению между Работником и работодателем.

4.35. Стороны договорились, что работодатель на основании письменного заявления предоставляет отпуска без сохранения заработной платы, помимо категорий Работников, указанных в ст. 128, 263 Трудового кодекса РФ, следующим Работникам:

- Работникам, имеющим звание «Ветеран труда», при продолжении трудовой деятельности после назначения пенсии – до 30 календарных дней в году;

- техническим исполнителям – до 30 календарных дней в году;

4.36. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению Работника в соответствии со ст. 263 Трудового кодекса РФ предоставляются:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 30 календарных дней в году;

- в связи со свадьбой детей Работника – до 3 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;

- по семейным обстоятельствам – до 10 календарных дней.

4.3.6. Работодатель по предложению СТК устанавливает в летнее время (ориентировочно с 1 мая по 30 сентября) «летний» график для Работников техникума, за исключением Работников, занятых в учебном процессе.

## Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников Техникума регламентируется Постановлениями Правительства Российской Федерации, Постановлениями правительства Иркутской области, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, включая фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в год за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера и сформирована на основе следующих принципов:

а) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

б) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

в) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

г) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.2. Установление и изменение системы оплаты труда работников техникума осуществляются с учетом:

- реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее - Указ), в части оплаты труда работников бюджетной сферы – положениями Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее - Программа), отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт») изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, образования и науки;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и техникума в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы в целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям, с учетом рекомендаций соответствующих органов исполнительной власти, осуществляющих управление образовательной деятельностью, а также с учетом мнения СТК работников;

- повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и не рабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- мнения Совета трудового коллектива техникума;

- порядка аттестации работников техникума, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- системы нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые штатные нормативы и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. О введении новых норм труда работники извещаются не позднее чем за два месяца.

#### **5.2.1. Работодатель обязуется:**

- Включить в Положение «Об оплате труда работников ОГБУПОУ «Тайшетский медицинский техникум»» условия оплаты труда, которые свойственны только работникам техникума, а также обязательно устанавливать по всем имеющимся в штате должностям работников фиксированные размеры должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп));

- закрепить в трудовом договоре с работником (в дополнительных соглашениях к трудовому договору) его конкретную трудовую функцию, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы);

- обеспечить наличие критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

- применять демократические процедуры при оценке эффективности работы различных

категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников);

- вносить изменения в трудовые договоры с работниками (заключать дополнительные соглашения к трудовым договорам) в случаях изменения условий и размеров оплаты труда, при установлении изменении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- обеспечить достижение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников техникума за счет перераспределения средств в структуре ФОТ.

5.3. Оплата труда работников ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум» производится в соответствии с Положением «Об оплате труда работников ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум» (Приложение № 2).

5.3.1. Должностные оклады руководящих работников определяются в зависимости от наличия у них первой или высшей квалификационной категории с учетом группы по оплате труда руководящих работников, к которой техникум отнесен по объемным показателям деятельности.

5.3.2. Размер оплаты труда работников техникума определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер должностного оклада работника;

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;

- объемов учебной (педагогической) работы;

- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);

- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;

- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы.

5.3.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников образовательных учреждений осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или

общеотраслевым условиям.

5.3.4. Тарификация работ, присвоение разрядов, установление соответствующих должностных окладов рабочим, занятым в образовательных учреждениях, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

5.4. Условия оплаты труда, регулирующие выплату временных (надбавок) и разовых (премий) стимулирующих выплат, устанавливаемых локальными правовыми актами техникума самостоятельно, прописываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении) в декларативной форме.

**5.4.1. Основные условия оплаты труда в техникуме:**

**5.4.2. Заработная плата (оплата труда) всех категорий работников техникума состоит из гарантированной (фиксированной) и стимулирующей (переменной) частей**

5.4.3. **Гарантированная часть** оплаты труда состоит из:

- оклада по должности (ставки), рассчитанного от минимального оклада по ПКГ с помощью повышающего коэффициента, или установленного должностного оклада;
- компенсационных выплат, установленных законодательством РФ;
- компенсационных выплат, установленных локальными нормативными актами техникума.

5.4.4. Оклады по должности (ставки) дифференцированы по квалификационным уровням внутри соответствующих ПКГ. Оклад по должности (ставка) выплачивается работнику техникума за выполнение им трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

5.4.5. Перечень и размер компенсационных выплат устанавливается в соответствии с законодательством РФ и Положением «Об оплате труда работников ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум».

5.4.6. Сумма средств, направляемая на выплату гарантированной части заработной платы (базовая часть фонда оплаты труда), составляет не менее 60-70% от общего фонда оплаты труда техникума.

5.5. **Ограничение удержаний из заработной платы** регламентируется статьей 137 ТК РФ. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении Законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

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

5.6. **Расчет средней заработной платы работника** производится в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (включая выплаты из внебюджетных средств), применяемые в Техникуме, независимо от источников этих выплат (ст. 139 ТК РФ).

При направлении работника в служебную командировку, на повышение квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и стимулирующие выплаты.

Работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

При направлении работника на повышение квалификации с частичным отрывом от производства за ним сохраняется заработная плата.

Работникам, являющимся донорами, предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови для переливания день отдыха с сохранением среднего заработка. По желанию работника этот день может присоединяться к ежегодному отпуску. В день обследования и день сдачи крови для переливания работник освобождается от работы и за ним сохраняется средний заработок за эти дни, если работник сдал кровь безвозмездно (ст. 186 ТК РФ).

За время прохождения обязательных и периодических медицинских обследований за Работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

Беременным женщинам, в соответствии с медицинскими заключениями переведенным на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, сохраняется средний заработок по прежней работе (ст. 254 ТК РФ).

На время выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время в соответствии с законами субъекта федерации за работником сохраняется место работы. Оплата за это время производится в соответствии со ст. 170 ТК РФ.

В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК).

5.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

5.9. Работодатель или уполномоченные им административные лица, допустившие задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).

При установлении факта неправильной оплаты труда Работодатель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате Работнику причитающихся сумм заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

5.10. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц в соответствии ст.136 ТК РФ. Выплачивать заработную плату каждые полмесяца: за первую половину отработанного месяца 25 числа текущего месяца. Заработную плату за вторую половину отработанного месяца Работодатель выплачивает 10 числа месяца, следующего за расчетным.

5.11. При выплате заработной платы работнику выдается **расчетный листок**, с указанием:

- Составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- Размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.12. Заработная плата Работника включает в себя:

5.12.1. Ставку заработной платы, оклад (должностной оклад);

5.12.2. Доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе:

- За работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации);
- за совмещение профессий (должностей);
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время, вечернее время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (руководство МО, ЦМК, кураторство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

5.12.3. Персональный коэффициент.

5.12.4. Выплаты стимулирующего характера.

### **5.12. Компенсационные выплаты:**

5.12.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- Выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- Иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

5.12.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам за работной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам за работной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труд.

**5.13. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда:** выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются Работодателем по согласованию с СТК по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Положением об оплате труда.

При последующем улучшении условий труда (по результатам специальной оценки условий труда) выплаты уменьшаются или отменяются полностью.

Работникам, осуществляющим преподавание непосредственно на базах практического обучения (в лечебно-профилактических организациях), устанавливаются компенсационные выплаты, связанные с опасными для здоровья условиями труда.

Выплаты производятся за фактически отработанное время непосредственно в ЛПО (на базах практического обучения).

**-За выполнение дополнительной работы по другой профессии, квалификации, должности могут устанавливаться следующие доплаты:**

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания;
- за увеличение объема работ.

Размеры таких доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику, исполняющему его обязанности без освобождения от своей основной работы, из фонда оплаты труда приказом.

Оплата труда работников за совмещение должностей (профессий), исполняющих обязанности временно отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ производится по согласованию работника и Работодателя, но не менее 50% должностного оклада.

- Оплата труда в выходные и не рабочие праздничные дни производится в двойном размере:

- работникам, получающим месячный оклад – в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх нормы, если работа в выходной и не рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

- по желанию Работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в не рабочий и праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (за другой учетный период), установленный для соответствующих категорий работников;

- Работа, производимая Работником по инициативе Работодателя, за пределами

установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, как на основной работе, так и по совместительству, а так же работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период – считается сверхурочной (ст.99 ТК РФ) и оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере;

- По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

**5.14. Выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением, устанавливаются:**

- Работникам, заключившим письменный договор с техникумом о полной материальной ответственности;

- За кураторство студенческой группы. Компенсационная выплата за кураторство учебных групп педагогическим работникам производится так же и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском

- За проверку письменных работ преподавателям:

- русского языка, литературы;

- математики;

- иностранных языков (латинского, английского, немецкого);

- химии, физики, биологии;

- Преподавателям:

- За заведование кабинетами доклинической практики (манипуляционный);

- За заведование кабинетами доклинической практики (теоретический);

- За заведование кабинетами доклинической практики с малым объемом манипуляций;

- За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями;

- За дополнительную работу по выполнению особо важного (сложного) задания (работы), связанного с образовательным процессом, на срок их проведения;

- За дополнительную работу по заведованию очным отделением по специальности (за контингент, превышающий нормативный показатель);

- За исполнение обязанностей ответственного секретаря приемной комиссии;

- За дополнительную работу членам приемной комиссии (по представлению ответственного секретаря);

- За руководство НИРС.

**5.15. Компенсационные выплаты за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей Работника.**

За фактическое превышение количества обучающихся в группе (более 25 человек) не более, чем на 5 человек, устанавливается выплата в размере 10% от соответствующего должностного оклада за фактически отработанное время в этой группе, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ);

За фактическое превышение количества обучающихся в группе (более 25 человек) более, чем на 5 человек, устанавливается выплата в размере 15% от соответствующего должностного оклада за фактически отработанное время в этой группе, как это предусмотрено при

расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ);

За фактическое превышение количества обучающихся в подгруппе (более 9 человек в подгруппе, при разделении группы на 3 подгруппы и более 13 человек при разделении группы на 2 подгруппы) – 10% соответствующего должностного оклада за фактически отработанное время в этой подгруппе, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ);

#### **5.16. Персональный коэффициент:**

5.16.1. Персональный коэффициент может быть установлен работникам следующих профессионально-квалификационных групп:

- руководители, специалисты и служащие в сфере образования;
- руководители, специалисты и служащие общепрофессиональных профессий в сфере образования;
- руководители, специалисты и служащие медицинских подразделений в сфере образования;
- общепрофессиональные профессии рабочих в сфере образования.

5.16.2. Решение о введении персональных коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.16.3. Персональный коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

5.16.4. Персональный коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год). Применение персонального коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

5.16.5. Молодым специалистам, впервые приступившим к трудовой деятельности, устанавливается персональный коэффициент. Персональный коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год). Решение об установлении персонального коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором техникума (руководителем филиала) в отношении конкретного работника персонально и вносится в трудовой договор или приложение к нему, в соответствии с положением об оплате труда. Размер выплаты по персональному коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент. Применение персонального коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

### **5.17. Стимулирующая (переменная) часть заработной платы:**

5.17.1. Стимулирующая (переменная) часть оплаты труда состоит из выплат стимулирующего характера, устанавливаемых на основании перечня их видов:

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

5.17.2. Стимулирующие выплаты подразделяются на:

- Стимулирующие выплаты, установленные на определенный период (месяц, квартал, семестр, год и др.);
- Временные (разовые) стимулирующие выплаты, образующие переменную часть заработной платы.

5.17.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным уровням ПКГ в процентах, коэффициентах к окладам (должностным окладам) ставкам или в абсолютных размерах;

5.17.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах части субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, установленной на оплату труда работников техникума, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных техникумом на оплату труда работников;

5.17.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в следующем порядке:

а) по приказу директора техникума на основании Положения «Об оплате труда в ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум» заместителям директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений техникума и иным работникам, подчиненных директору непосредственно;

б) по приказу директора техникума на основании решения комиссии по распределению фонда оплаты труда из фонда оплаты труда;

- руководителям структурных подразделений и иным работникам, подчиненным заместителю директора – по представлению заместителя директора;

- Остальным работникам – по представлению непосредственных руководителей структурных подразделений.

**5.17.6. Стимулирующие выплаты по итогам работы** устанавливаются для каждой категории работников техникума в виде выплат по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками на основании критериев эффективности деятельности по каждой категории работников за предшествующий период - квартал, полугодие, семестр, год. Установление стимулирующих выплат работникам техникума по итогам работы производится комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, образованной в техникуме, с обязательным участием в ней представителя Совета трудового коллектива.

Предусмотренные в настоящем разделе выплаты стимулирующего характера (далее стимулирующие выплаты) устанавливаются на основе балльной системы показателей.

При определении персонального размера стимулирующих выплат работнику:

- определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения;
- для работника определяются баллы согласно перечню показателей эффективности деятельности, находится их общая сумма;
- определяется стоимость одного балла путем деления общего объема средств стимулирующего фонда для распределения на общее количество баллов в техникуме;
- определяется сумма стимулирующих доплат путем умножения суммы баллов каждого работника на стоимость одного балла.

Выплата производится ежемесячно в течение семестра на основании приказа директора, при наличии достаточного фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом, не устанавливаются работникам, имеющим не снятые дисциплинарные взыскания в течение предшествующего периода (за который они установлены).

Единовременные стимулирующие выплаты по итогам работы осуществляются на основе индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения задач, стоящих перед техникумом, и принятых в связи с этим обязательств. Размер стимулирующих выплат по итогам работы определяется приказом директора.

Конкретный размер стимулирующих выплат по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

В структуре стимулирующих выплат этот вид выплат должен составлять до 60%.

**5.17.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены за:**

- выполнение дополнительных работ и функций, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- реализацию отдельных видов деятельности;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивный труд;
- интенсивность, сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливаются выплаты руководителям филиалов, заместителям директора, заведующим отделениями по специальностям (размеры конкретизируются в трудовых договорах);
- штатным работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук;
- штатным работникам, имеющим знаки отличия в сфере образования и здравоохранения («Заслуженный учитель РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ» и др.)

- штатным работникам за интенсивный труд при выполнении месячной педагогической нагрузки, превышающей 20% установленной тарификацией пед.нагрузки (из расчета на месяц);

- подготовку статей в научной периодике;
- подготовку публикаций со студентами;
- подготовку учебников и учебных пособий;
- подготовку учебных и научно-методических пособий, монографий;
- подготовку рабочих программ;
- подготовку диссертантов, основным местом работы которых является техникум;
- подготовку выступлений на форумах и конференциях различных уровней;
- подготовку патентов на изобретение, полезную модель;
- разработку программы для ЭВМ или базы данных;
- очное участие в международной научной конференции с публикацией доклада;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- награждение представленной разработки медалью, дипломом или грамотой;
- использование в преподавании специальных дисциплин иностранного языка;
- международную аккредитация образовательных программ;
- общественную аккредитация образовательной программы.

- Другие мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа техникума на рынке образовательных услуг, среди населения, среди учреждений здравоохранения, особо важные и срочные работы, за интенсивность работ по группам должностей работников с учетом качественных и количественных характеристик выполняемой работы с указанием периода.

В качестве показателей для выплат стимулирующего характера, предусмотренных настоящим разделом, принимаются только те публикации и другие результаты, в авторских реквизитах которых в качестве места работы указан ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум». Исключением могут быть только случаи, когда отсутствие информации о месте работы автора является правилом публикации в данном издании.

**5.17.8. Выплаты за качество выполняемых работ** устанавливаются работникам приказом директора по согласованию с СТК в виде премий или единовременных выплат в случаях:

- Поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоения почетных званий Российской Федерации и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждения ведомственными наградами (почетными грамотами МЗРФ, МОНРФ, почетными знаками), награждения орденами и медалями Российской Федерации, поощрения Губернатором Иркутской области, награждения орденами и медалями Иркутской области;

- Награждения Почетной грамотой Губернатора Иркутской области, Законодательного собрания Иркутской области;
- Награждения Почетной грамотой Министерства образования Иркутской области;
- Награждения Благодарственным письмом одним из Министерств Иркутской области;
- Награждения главой муниципального образования Иркутской области и другими наградами и поощрениями;

- Награждения Почетной грамотой техникума, Благодарственным письмом техникума;
- в иных случаях.

**5.17.9. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы в техникуме** устанавливаются работникам приказом директора по предоставлению сведений отделом кадров. Размер выплат устанавливается в размерах:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – 5% от должностного оклада;
- при стаже работы в техникуме 3 года – 20% от должностного оклада;
- при стаже работы в техникуме 5 и более лет – 30% от должностного оклада.

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы в техникуме не устанавливается к окладам по должностям, занимаемым работниками по совместительству.

Вновь принятым в штат работникам при исчислении продолжительности стажа работы в техникуме учитывается стаж совместительства (или выдачи педагогических часов на условиях почасовой оплаты труда) в техникуме в течение 3-х лет и устанавливается стимулирующая выплата 20%.

5.17.10. Единовременная стимулирующая выплата за выслугу лет (за стаж непрерывной работы в техникуме) устанавливается работникам приказом директора по предоставлению сведений отделом кадров при стаже 10, 20, 30, 40 и 50 лет.

**5.18. Иные поощрительные выплаты** устанавливаются работникам техникума приказом директора, по представлению комиссии по социальному страхованию в комиссию по распределению стимулирующего ФОТ в виде социальных выплат согласно Коллективного договора.

Размер социальных выплат согласно Коллективного договора устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением неограничен.

5.18.1. Условием назначения стимулирующих выплат является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

При ухудшении показателей в работе не назначаются выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, стимулирующие выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты.

При наличии дисциплинарного взыскания (а именно: выговора) до истечения срока его действия или до снятия дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, стимулирующие выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты не назначаются.

5.18.2. Руководители структурных подразделений обязаны регулярно информировать членов трудового коллектива о выплатах стимулирующего характера и иных формах поощрений, установленных работникам (на собраниях, Советах или в других формах).

5.18.3. Работодатель своевременно информирует работников техникума обо всех изменениях, связанных с начислением заработной платы.

## Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель признает, что одним из приоритетных направлений его деятельности является обеспечение безопасных условий и охраны труда Работников. С этой целью Работодатель обязуется:

- Обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;

- Обеспечить функционирование системы управления охраной труда;

- Применять прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

- Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- Обеспечить режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- Приобретать и выдавать специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, в порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

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

- Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения

обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- Предоставлять органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам СТК за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- Организовать расследование и учет в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные федеральными законами сроки;

- Обеспечить ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

- Обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения СТК;

- Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой образовательной деятельности.

6.2. Основные направления работы по охране труда:

- Формирование и совершенствование нормативной базы регулирования отношений в области охраны труда Работников техникума;

- Обеспечение и защита прав Работников в области охраны труда;

6.3. Для обеспечения мероприятий по охране труда и улучшению условий труда Работников техникума Работодатель обязуется выделять средства из всех источников финансирования (бюджетных и внебюджетных) в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст.226 ТК РФ).

6.4. Работодатель обязуется обеспечить эффективную работу комиссии по охране труда, которая создается по инициативе работодателя на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, СТК. На тех же принципах могут создаваться комиссии по охране труда в структурных подразделениях техникума. На время обучения и выполнения общественных обязанностей за членом комиссии по охране труда сохраняется его средний заработок.

6.5. Работодатель обеспечивает систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и технического обслуживания зданий и сооружений, вентиляционных систем, электрических сетей, тепловых сетей, водопровода и канализации.

6.6. Работодатель обеспечивает работу мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами.

6.7. Работодатель обеспечивает тепловой режим в помещениях техникума в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда.

6.8. Работодатель обязуется проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников техникума в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда

6.9. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает проведение предварительного медицинского осмотра и периодического медицинского осмотра Работников техникума согласно перечню профессий и должностей, (Приложение№3).

6.10. Для обеспечения условий и охраны труда женщин Работодатель обязуется:

- Проводить мероприятия, облегчающие труд женщин, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда;

- Обеспечивать Работникам с вредными и (или) опасными условиями труда в случае беременности рабочие места для трудоустройства (перевод на легкую работу);

- Не привлекать лиц в возрасте до 21 года к работам с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.11. Работодатель обязуется обеспечить структурные подразделения техникума, а так же вахты корпусов и общежитий средствами первой медицинской помощи (медицинскими аптечками) и пополнять их ежегодно. В случае необходимости, до укомплектовывать медицинские аптечки по индивидуальным заявкам структурных подразделений.

6.12. СТК контролирует выполнение условий Коллективного договора и Соглашения по охране труда, исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей в техникуме.

6.13. Работодатель создает условия для осуществления контроля за состоянием охраны труда, через работу уполномоченных по охране труда от СТК. СТК и его представители для осуществления профсоюзного контроля за состоянием охраны труда в праве:

- Беспрепятственно посещать их структурные подразделения техникума, рабочие места,

где работают сотрудники техникума;

- Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе);
- Защищать права и интересы сотрудников техникума по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), требовать возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством.

В договорах аренды, заключаемых с организациями, Работодатель предусматривает обязанность Работников этих организаций выполнять установленные меры безопасности, нормы охраны труда и правила внутреннего распорядка техникума.

6.14. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, СТК организации, вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

6.15. Для Работников организации Работодателем разрабатываются инструкции по охране труда. Инструкции по охране труда разрабатываются на основе межотраслевых или отраслевых типовых инструкций по охране труда (межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной, ремонтной, технологической документации организации с учетом конкретных условий производства. Эти требования излагаются в инструкции применительно к должности, профессии или виду выполняемой работы. Инструкции по охране труда для Работников утверждаются приказом Работодателя с учетом мнения СТК.

6.16. Работники техникума обязаны выполнять все требования охраны труда, установленные законодательством, правилами внутреннего распорядка, трудовым и Коллективным договором, нормативными правовыми актами распорядительными документами техникума по охране труда. Для достижения указанных целей все Работники обязаны:

- Соблюдать требования по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- Сотрудничать с Работодателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, сообщать своему непосредственному руководителю о любой ситуации, создающей угрозу здоровью и жизни для него или окружающих его людей;
- Знать и выполнять требования инструкций по охране труда и правил без опасного проведения работ, относящихся к их рабочему месту;
- Проходить в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда;
- Проходить в установленном порядке предварительные и периодические медицинские осмотры;
- Выполнять работу в строгом соответствии с указаниями руководителя, ставящего задачу;
- Работать в выданной спец. одежде, специальной обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты; правильно пользоваться положенными спецодеждой, спец. обувью, другими средствами индивидуальной, а так же коллективной защиты;
- Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, могущих привести к аварии или несчастному случаю и немедленно сообщать о случившемся соответствующим

должностному лицу;

- Содержать своё рабочее место и оборудование, инструмент в исправном состоянии.

## Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

7.1. Стороны признают, что задачами по развитию социальной сферы техникума и улучшению условий труда Работников являются:

- Формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;
- Улучшение условий и повышение безопасности труда и обучения;
- Вовлечение Работников в занятия физической культурой и спортом;
- забота о ветеранах.

7.2. Для решения жилищных проблем Работников техникума Работодатель и СТК договорились:

- Работодатель совместно с СТК Работников проводит учет нуждающихся в улучшении жилищных условий в соответствии с Жилищным законодательством.
- Представители Работодателя и СТК активно сотрудничают с областной администрацией, администрация города и района по вопросам выделения Работникам техникума жилищных займов.
- Работодатель совместно с СТК формирует списки претендентов на получение жилищных субсидий, долгосрочных кредитов, в т.ч. и по программе ипотечного кредитования.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. При увольнении Работника в связи с признанием его полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством РФ, выплатить Работнику выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка, а в случае если указанный Работник проработал в техникуме более 15 лет – в размере двух средних месячных заработков.

7.3.2. При увольнении по инициативе Работника пенсионного возраста выплачивать Работнику по основной должности в размере одного должностного оклада при стаже работы в техникуме не менее 10 лет; в размере двух должностных окладов при стаже работы в техникуме свыше 15 лет и отсутствии дисциплинарных взысканий за предшествующий год.

7.3.3. Производить выплаты Работникам техникума в связи с юбилейными датами: 45, 50, 55, 60, 65, 70 и 75 лет для мужчин и женщин в размере не менее 4 000 рублей.

7.3.4. Предоставлять лицам, имеющим звание «Ветеран труда», при продолжении своей трудовой деятельности после установления (назначения) пенсии, по их заявлениям отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, определенной п. 4.30 настоящего Коллективного договора.

7.4. Работодатель и СТК обязуются:

7.4.1. Совместно осуществлять работу по проведению и финансированию праздничных мероприятий, посвященных Дню медицинского Работника, Международному женскому дню (8марта), Новому году, Дню учителя, юбилейным датам техникума и др. знаменательные даты.

7.4.2. Совместно организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди Работников техникума и их семей:

- занятия в группах «Здоровье»;
- спартакиады Работников по видам спорта;
- товарищеские встречи, отдельные первенства, походы выходного дня;

- общетехникумовские вечера отдыха, торжественные мероприятия;

7.5. СТК обязуется:

7.5.1. Создать и поддерживать в актуальном состоянии мало обеспеченных сотрудников, включающую одиноких пенсионеров, одиноких матерей, многодетных семей, тяжелобольных сотрудников для оказания им материальной и другой помощи за счет собственных средств.

7.5.2. Работодатель совместно с СТК техникума ежегодно разрабатывают комплекс мероприятий в рамках Соглашения по охране труда и изыскивают средства для их реализации.

Стороны договорились:

7.5.3. Комплекс мероприятий и объем финансирования Соглашения по охране труда рассматривать и утверждать на совместном заседании Работодателя и СТК.

7.5.4. Включать в Соглашение по охране труда организацию профилактических мероприятий разных уровней (медосмотры Работников, проведение прививок, организацию амбулаторной помощи, физкультурно-оздоровительные мероприятия), санаторно-курортное лечение и отдых Работников.

7.5.5. Для финансирования данного Соглашения Работодатель и СТК обязуются привлекать внебюджетные средства, изыскивать другие источники финансирования.

7.5.6. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам техникума в случаях:

- похорон ближайших родственников (родители, супруг (а), дети);
- пожара или другого стихийного бедствия (при наличии удостоверяющего документа);
- при рождении ребёнка (отцу или матери);
- в других экстренных случаях.

Размер материальной помощи (кроме случаев похорон и рождения ребенка) зависит от суммы ущерба, стажа его работы в техникуме.

Работодатель на основании решения Комиссии по распределению стимулирующего фонда издаёт приказ о выделении материальной помощи Работнику.

Для получения материальной помощи Работником или членом его семьи подается заявление на имя директора с указанием причины, по которой он нуждается в материальной помощи. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие понесенные расходы или материальный ущерб.

7.6. Стороны договорились, что Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста Работников по специальности в соответствии с перспективными планами техникума.

7.6.1. Работникам, проработавшим в техникуме не менее пяти лет, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования очно-заочной или заочной формы обучения по профилю его деятельности, успешно обучающемуся в этом учреждении, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, оплачивает обучение в размере 50 - 100% его стоимости (в зависимости от наличия средств, предусмотренных на эти цели и договора) из внебюджетных средств.

В случае увольнения этих Работников без отработки (ранее, чем через три года после окончания обучения) они обязаны возместить техникуму всю сумму выплат за обучение в течение месяца с момента увольнения.

7.6.2. Для Работников техникума последипломное обучение на базе отделения дополнительного образования и получение сертификата специалиста осуществляется бесплатно.

7.7. Гарантии командированным Работникам:

7.7.1. При направлении Работника в служебные командировки за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы и стимулирующие выплаты.

7.7.2. Командированному Работнику возмещаются расходы по проезду к месту командировки и обратно в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси), включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями, оплату услуг на упаковку багажа, оплату лишнего веса (при перевозке грузов для техникума), подтвержденной служебным заданием), проезд общественным транспортом для выполнения служебного задания. Вид транспорта, которым работник должен пользоваться для поездки в командировку, определяет работодатель.

Размер возмещаемых командированному Работнику расходов из бюджетных средств по найму жилого помещения и суточных во всех случаях определяется согласно постановлению Правительства РФ от 02.10.2002. № 729 (550 и 100 рублей соответственно).

При наличии внебюджетных денежных средств расходы по найму жилого помещения возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным документами, оформленными в соответствии с требованиями законодательства; размер суточных составляет не менее 250 рублей. При командировках в гг. Москва и Санкт-Петербург суточные расходы составляют до 1000 рублей.

При направлении преподавателя техникума в обособленные структурные подразделения техникума в длительные командировки для реализации внебюджетного учебного плана, ему возмещается стоимость проезда и суточные в размере 250 рублей из внебюджетных средств, производится оплата фактически выполненных педагогических часов, выплачивается разница между средней заработной платой за период командировки и фактом выполненных часов.

7.7.3. Перед длительной командировкой Работника, по его заявлению ему может выплачиваться аванс.

7.7.4. Работодатель ежегодно издаёт приказ, обеспечивающий дифференциальную компенсацию материальных затрат (квартирных, суточных), при командировании Работников техникума на территории Российской Федерации.

## **Раздел 8. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

8.1. Представительным органом трудового коллектива выступает СТК, осуществляющий общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, исполнением Коллективного договора.

8.2. Права и гарантии деятельности СТК Техникума определяются Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, Уставом СТК Работников здравоохранения РФ, Уставом техникума, настоящим Коллективным договором.

8.3. СТК представляет и защищает права и интересы сотрудников техникума при возникновении разногласий с Работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора. В области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и применении Коллективного договора СТК представляет и защищает интересы коллективов работников подразделений техникума.

8.4. Работодатель признает СТК существенной и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов.

8.5. Работодатель обязуется информировать СТК:

- об экономическом положении техникума;
- о выполнении Положения об оплате труда Работников техникума;
- о предполагаемом сокращении рабочих мест;
- о состоянии условий труда на рабочих местах и экологическом состоянии;
- о предполагаемых изменениях норм и оплаты труда;
- о намечаемых мероприятиях по изменению жилищно-бытовых и социальных условий Работников;
- об увольнениях сотрудников техникума по инициативе Работодателя.

8.6. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии СТК техникума, способствовать его деятельности, согласовывать с СТК решения и документы, касающиеся:

- установления системы оплаты труда;
- форм материального и морального поощрения;
- расходования внебюджетных средств;
- привлечения Работников к работе в дни отдыха;
- введения, замены и пересмотра норм труда;
- разрешения на сверхурочные работы;
- графика сменности и ведения суммированного учета рабочего времени;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с ТК РФ;
- утверждения инструкций по охране труда.

8.7. Работодатель совместно с СТК разрабатывает новые и пересматривает действующие локальные акты в области социально-трудовых и социально-экономических отношений, с последующим принятием их на Совете техникума или на собрании трудового коллектива, в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

Представители соответствующего выборного органа СТК участвуют:

- в комиссиях по аттестации Работников, которые могут послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ;

- в составе комиссии по охране труда на паритетной основе (ст. 218 Трудового кодекса РФ);

- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 Трудового кодекса РФ);

- в составе Совета техникума.

8.8. Работодатель предоставляет СТК возможность использования:

- Телефонной связи (местный и городской абонентский номер), необходимой мебели, компьютерной и множительной техники и возможность пользоваться факсом;

- помещений для собраний, конференций, заседаний СТК;

- транспортных средств по заявке СТК.

8.9. Работодатель предоставляет СТК возможность бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети «Интернет», пользоваться электронной почтой.

8.10. Работодатель осуществляет:

- Техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;

- Обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности СТК;

- Обеспечение расходными материалами;

- Печатание и размножение необходимых для работы СТК документов, касающихся совместной деятельности СТК и Работодателя (материалы конференций, Коллективный договор и др.).

8.11. Работодатель признает работу в составе выборных органов значимой для деятельности техникума и принимает эту работу во внимание при поощрении и аттестации Работников.

8.12. Члены СТК освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников. Указанные лица, по заявке СТК, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка за счет средств техникума на время их участия в мероприятиях.

8.13. Увольнение по инициативе работодателя председателя СТК и его заместителей не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, совершения Работником виновных действий и в других случаях, за которые законом предусмотрена возможность увольнения. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится исключительно в порядке, предусмотренном п. 8. 17 настоящего договора и ст. 374 Трудового кодекса РФ.

8.14. Представители СТК, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласования с СТК.

## **Раздел 9. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по проверке хода выполнения данного Коллективного договора, а также органом РФ, зарегистрировавшим Коллективный договор.

9.2. Выполнение положений Коллективного договора в подразделениях контролируется руководителем подразделения, СТК. Сведения о выполнении мероприятий предоставляются в комиссию по контролю за выполнением Коллективного договора.

9.3. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора и контроля, стороны договора создают постоянно действующую комиссию в количестве 6 человек с равным представительством от Работодателя и СТК. Результаты работы комиссии по подведению итогов текущего выполнения настоящего договора помещаются на сайте техникума.

9.4. Внесение дополнений или изменений в Коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии.

9.5. Работодатель и СТК отчитываются по итогам года о выполнении настоящего Коллективного договора на собрании Работников техникума. На этом же собрании стороны принимают обязательства на очередной год, которые оформляются приложением к настоящему Коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.

9.6. СТК, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

9.7. В случае обнаружения нарушений обязательств по Коллективному договору СТК обязан делать представление Работодателю с требованием устранения выявленных нарушений. Работодатель обязан в недельный срок сообщить СТК об итогах рассмотрения представления и принятых мерах. В случае нарушения отдельных пунктов Коллективного договора, Работодатель привлекает к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц.

9.8. При возникновении коллективного трудового спора, выдвижении требований к Работодателю на собрании (конференции) подразделения, СТК берет на себя обязательство способствовать разрешению этого спора в соответствии с законодательством. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования Работников и сообщить о своем решении в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований.

## Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01.09.2020 г. и действует до 01.09.2023 г. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

10.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования техникума, при реорганизации путем преобразования, расторжения трудового договора с директором техникума (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении) техникума Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон, принимаются на основании решения Комиссии по ведению коллективных переговоров и являются его неотъемлемой частью.

10.4. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора направить его в соответствующий местный орган по труду для его уведомленной регистрации

10.5. Работодатель обязуется издать 10 экземпляров Коллективного договора в виде брошюры.

10.6. Работодатель и СТК обязуется совместными усилиями в течение 30 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех Работников техникума. Работодатель обязуется знакомить вновь поступающих работников с Коллективным договором при приеме на работу.

10.7. СТК обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечить содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

10.8. Настоящий договор подписан в 2-х экземплярах (по одному для каждой из сторон), имеющих одинаковую юридическую силу.

От Работодателя

по поручению СТК

Директор \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 2020 г.

\_\_\_\_\_ 2020 г.

областное государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Тайшетский медицинский техникум»

ПРИНЯТО  
На заседании Совета трудового коллектива  
техникума  
Протокол № 3 от 11.09.2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ОГБПОУ «Тайшетский  
медицинский техникум»  
\_\_\_\_\_ Ю. Н. Кириллов

## **Правила внутреннего трудового распорядка**

Тайшет  
2020 г.

## **1. Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный акт областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Тайшетский медицинский техникум» (далее – техникум), регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными актами и нормативными документами порядок приема и увольнения, основные права, обязанности и ответственность Работников и Работодателя, режим рабочего времени, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы трудовых отношений, связанные со спецификой деятельности Техникума.

1.2. Правила имеют целью способствовать наиболее эффективной организации и повышению производительности труда, а также соблюдению трудовой дисциплины.

1.3. Основные термины и определения:

1.3.1. Работник – физическое лицо (гражданин), состоящий в трудовых отношениях с Работодателем.

1.3.2. Работодатель – Техникум в лице Директора.

1.3.3. Дисциплина труда – обязательное для всех Работников подчинение нормам поведения, определенным в соответствии с настоящими Правилами, трудовым договором, должностными инструкциями, другими локальными нормативными актами.

1.4. Работники Техникума обязаны соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность труда, улучшать качество образования, соблюдать требования по охране труда, техники безопасности и производственной санитарии.

1.5. Трудовая дисциплина обеспечивается Работодателем созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным выполнением трудовых обязанностей, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

1.6. Настоящие Правила, а также все изменения и дополнения к ним утверждаются Директором Техникума, с учетом мнения представительного органа Работников (Совета трудового коллектива) в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

1.7. Работник Техникума знакомится с Правилами внутреннего трудового распорядка под роспись при приеме на работу.

## **2. Порядок приема и увольнения Работников**

2.1. Претенденты на вакантные должности предварительно проходят собеседования с руководителями этих структурных подразделений и руководством Техникума.

2.2. Прием на работу в Техникум производится на основании заключенного трудового договора.

2.2.1. Дополнительные условия трудового договора не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации, Иркутской области, Коллективным договором.

2.2.2. 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. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом техникума, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ объявляется принятому работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. В приказе должны быть указаны:

- ✓ наименование должности в соответствии со штатным расписанием и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и условия оплаты труда.

2.5. Не позднее трех рабочих дней с даты фактического допуска к работе с Работником заключается Трудовой договор.

2.6. Документами, определяющими конкретную трудовую функцию Работника, являются:

- ✓ Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих;

- ✓ Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;

- ✓ Профессиональные стандарты;

- ✓ трудовой договор;

- ✓ положение о соответствующем структурном подразделении, утвержденном в соответствующем порядке;

- ✓ должностная инструкция.

2.8. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- ✓ паспорт или иной документ, удостоверяющего личность;

- ✓ трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- ✓ в случае устройства по совместительству работник предоставляет справку с основного места работы;

- ✓ страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

- ✓ индивидуальный идентификационный номер налогоплательщика;

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

- ✓ документа об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки;

- ✓ санитарная книжка или справка (для совместителя) о прохождении обязательного медицинского осмотра, в соответствии с действующим законодательством;

- ✓ справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются Федеральным органом исполнительной власти.

При отсутствии выше указанных документов трудовой договор не заключается;

2.9. Работник имеет право заключать трудовые договора о выполнении в свободное от работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) или у другого Работодателя (внешнее совместительство).

2.10. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

2.11. При приеме на работу Работнику устанавливается испытательный срок, который не может превышать трех месяцев, а для отдельных категорий Работников (Заместители директора Техникума, Главный бухгалтер, руководители структурных подразделений Техникума) – шести месяцев. В течение испытательного срока на Работника распространяются все положения Трудового Кодекса Российской Федерации и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе. За неделю до окончания испытательного срока Работодатель принимает решение о результатах прохождения Работником испытательного срока и сообщает его Работнику.

При неудовлетворительном результате испытания по представлению руководителя структурного подразделения Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть Трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня до даты окончания испытательного срока, с указанием причин, послуживших основанием для признания Работника не выдержавшим испытание.

2.12. Прекращение Трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ).

Общие основания прекращения Трудового договора:

- ✓ соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- ✓ истечение срока Трудового договора (п. 2 ст. 58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- ✓ расторжение Трудового договора по инициативе Работника (ст. 80 ТК РФ);
- ✓ расторжение Трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- ✓ перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- ✓ отказ Работника от продолжения работы в связи с реорганизацией учреждения (ст. 75 ТК РФ);
- ✓ отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий Трудового договора (ст. 73 ТК РФ);
- ✓ отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 72 ТК РФ);
- ✓ отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность (ч. 1 ст. 72 ТК РФ);
- ✓ обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

Трудовой договор может быть расторгнут Работодателем в случаях (ст. 81 ТК РФ):

- ✓ ликвидации организации;
- ✓ сокращения численности или штата работников организации;
- ✓ несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
  - ✓ состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
  - ✓ недостаточной квалификации, подтвержденной аттестацией;
  - ✓ неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- ✓ однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей;
- ✓ прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня /смены);
- ✓ появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- ✓ разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- ✓ совершения по месту работы хищения (в т. ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- ✓ нарушения Работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- ✓ совершения виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;
- ✓ представления Работником Работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении Трудового договора.

Прекращение Трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ):

- ✓ призыв Работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- ✓ восстановление на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- ✓ избрание на должность;
- ✓ осуждение Работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- ✓ признание Работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
- ✓ смерть Работника или Работодателя – физического лица, а также признание судом Работника либо Работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим.

Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником (статья 323 ТК РФ):

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

Расторжение Трудового договора по инициативе Работника производится с предупреждением об этом Работодателя письменно за 2 недели.

При расторжении Трудового договора с Работником по результатам испытательного срока, Работник предупреждается не позднее чем за три дня, с обязательным письменным разъяснением причин, послужившим основанием для признания его не выдержавшим испытательный срок.

Прекращение Трудового договора оформляется приказом, с которым знакомится Работник под роспись. В день увольнения Работодатель выдает Работнику трудовую

книжку и проводит с ним окончательный расчет. Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, сохранялось место работы. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня отправления указанного уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку трудовой книжки.

### **3. Основные обязанности Работника и Работодателя**

3.1. Права и обязанности Работника и Работодателя определяются Трудовым договором и являются обязательными для выполнения обеими сторонами.

3.2. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник Техникума по своей должности, специальности или квалификации, определяется его должностной инструкцией, утвержденной в установленном порядке.

3.3. Работодатель имеет право привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### **4. Рабочее время административно-хозяйственного персонала и его использование**

4.1. Для работников административного персонала Техникума устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

4.2. Рабочий день в Техникуме начинается в 8.00. и заканчивается в 17.00. Продолжительность обеденного перерыва 60 минут, время которого Работник может использовать по своему усмотрению с 12.00 до 13.00.

4.3. Продолжительность 40-часовой рабочей недели установлена для руководящих должностей Техникума, специалистов и технического персонала Техникума (ст. 91 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день.

4.4. В рабочее время работник обязан находиться на рабочем месте. Учет времени явки на работу и ухода с работы ведется в каждом структурном подразделении Техникума. О любом отсутствии на рабочем месте без разрешения, включая заболевание, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю.

4.5. Нарушение Работником порядка уведомления о своем отсутствии или не предоставление документов, подтверждающих отсутствие по болезни, влечет за собой применение к работнику дисциплинарных взысканий.

4.6. В Техникуме устанавливаются нерабочие праздничные дни в соответствии с действующим законодательством РФ.

Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней сокращается на один час.

4.7. Работа в выходные и праздничные дни допускается только в случае служебной необходимости по приказу Работодателя.

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

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

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

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

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

4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ). Для педагогических Работников Техникума ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 56 календарных дней.

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

4.11. Работникам могут предоставляться дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.12. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается руководителем структурного подразделения с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы и благоприятных условий для отдыха Работников и утверждается Работодателем. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех Работников под роспись.

4.13. В случае возникновения служебной необходимости Работодатель имеет право с согласия Работника отозвать его из отпуска.

4.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работодателем и Работником.

4.15. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляется оплачиваемый учебный отпуск по справке учебного заведения в соответствии с действующим законодательством РФ.

## 5. Рабочее время педагогических работников

5.1. Для педагогических работников Техникума устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

5.2. Рабочий день педагогических работников устанавливается согласно утвержденного расписания учебных, практических занятий, планов работы.

5.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.4. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- ✓ педагогам-психологам;
- ✓ социальным педагогам;
- ✓ педагогам-организаторам;
- ✓ методистам;
- ✓ руководителям физического воспитания;
- ✓ преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

5.5. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпункте 5.4. настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

5.6. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям Техникума.

5.6.1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.7. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 5.6., устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

5.8. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

5.9. Преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.10. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный

учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 5.12. настоящих правил.

5.11. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

5.12. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

5.13. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

5.14. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

5.15. Преподавателям техникума, применяющего норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 5.12 настоящих правил, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

5.16. В техникуме преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

## **6. Заработная плата**

6.1. Размер заработной платы Работников Техникума устанавливается на основании Постановления Правительства Иркутской области «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Иркутской области», утвержденного штатного расписания, конкретного Трудового договора и локальных актов техникума.

6.2. Заработная плата Работникам Техникума выплачивается два раза в месяц, 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении даты выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

## **7. Поощрения за успехи в работе**

7.1. За высокое качество работы и образцовое выполнение своих трудовых обязанностей, плановых заданий, успехи в обучении и воспитании обучающихся, продолжительный и безупречный труд, инновации и другие достижения в Техникуме применяются виды поощрений, установленные локальными актами техникума.

7.2. За особые трудовые заслуги Работники Техникума представляются в вышестоящие органы в установленном порядке.

Поощрения объявляются приказом, заносятся в трудовую книжку (личное дело) Работника в соответствии с правилами их ведения.

## **8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

8.1. Нарушения трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником возложенных на него трудовых обязанностей, недостойное поведение на рабочем месте или в техникуме, отрицательно влияющее на рабочую обстановку в коллективе или производственно-хозяйственную деятельность Техникума в целом, влекут за собой дисциплинарную ответственность Работника.

За нарушения трудовой дисциплины применяется (ст. 192 ТК РФ):

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение (ст. 81 ТК РФ) по причине:

– неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

– однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей;

– прогула (в т. ч. отсутствия на работе более четырех часов в течение рабочего дня (смены) без уважительных причин);

– появления на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения;

– совершения по месту работы хищения (в т. ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленные вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, имеющего право на административные взыскания;

– за совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны Работодателя.

8.2. Работник, нарушивший трудовую дисциплину, пишет объяснительную записку по факту нарушения на имя Работодателя. При отказе Работника от письменного объяснения Работодателем совместно с председателем Совета трудового коллектива составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

8.3. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом и доводится до Работника (под роспись). В случае отказа Работника подписать приказ составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

8.4. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения (ст. 193 ТК РФ).

8.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ), что не препятствует привлечению Работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный Работодателю (ст. 238 ТК РФ).

8.6. Работодатель по ходатайству непосредственных руководителей, председателя Совета трудового коллектива, желанию Работника имеет право до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания снять с него взыскание за добросовестную работу, результативность и безупречное поведение (ст. 194 ТК РФ).



Министерство здравоохранения Иркутской области

областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Тайшетский медицинский техникум»  
(ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум»)

СОГЛАСОВАНО:  
Представитель трудового коллектива

\_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ОГБПОУ «Тайшетский  
медицинский техникум»  
\_\_\_\_\_ Ю.Н.Кириллов

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда**  
**работников областного государственного бюджетного**  
**профессионального образовательного учреждения**  
**«Тайшетский медицинский техникум»**

г. Тайшет, 01.02.2020.

## Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда (далее положение) работников Тайшетского медицинского техникума разработано в соответствии с: - Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года N 131-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области". - Приказом министерства здравоохранения Иркутской области от 01.07.2010г. № 279-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области» - Приказом министерства здравоохранения Иркутской области от 10.01.2014г. № 1- мпр о внесении изменений в «Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области» от 06.11.2015г. № 119-мпр - Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. - Законом Российской Федерации «Об образовании» - Уставом ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум».

2. Настоящее Положение включает в себя:

а) минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

б) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам организаций;

в) рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности структурных подразделений организаций и работников;

г) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

д) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников организаций.

3. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор работников Тайшетского медицинского техникума.

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

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

6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

7. Ответственность за перерасход фонда заработной платы возлагается на директора Тайшетского медицинского техникума.

8. Системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, с учетом Рекомендаций Российской и региональной трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, настоящим Положением.

9. Фонд оплаты труда организаций формируется на финансовый год в пределах средств, выделенных на эти цели:

а) субсидий на выполнение государственного задания;

б) средств, полученных от приносящей доход деятельности.

10. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. Размер месячной заработной платы работников организации не может быть ниже минимального размера оплаты труда при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

## **Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

12. Заработная плата работника состоит из:

- а) оклада;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

13. Минимальные размеры окладов работников Тайшетского медицинского техникума (Приложение 1 к настоящему Положению) установлены на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) должностей с учетом сложности и объема выполняемой работы. Оклады работников организаций по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются тарификационными комиссиями организаций с учетом сложности и объема выполняемой работы.

14. С учетом условий труда работникам Тайшетского медицинского техникума устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

15. Работникам Тайшетского медицинского техникума устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 9 настоящего Положения.

## **Глава 3. ОСОБЕННОСТИ ПОРЯДКА И УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ С ВЫСШИМ НЕМЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ**

16. Размер оклада работников, занимающих должности медицинского психолога, химика-эксперта организации, биолога, энтомолога, эксперта-физика по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений, устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ "Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг".

## **Глава 4. ОСОБЕННОСТИ ПОРЯДКА И УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

17. Размеры окладов работников, занимающих должности педагогического персонала образовательных организаций, реализующих профессиональные образовательные программы медицинского образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, приводятся в Приложении 1 к настоящему Положению.

18. К окладу по соответствующим ПКГ работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (главы 8 и 9 настоящего Положения).

## **Глава 5. ОСОБЕННОСТИ ПОРЯДКА И УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ**

19. Размеры окладов работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к ПКГ.

20. К окладу по соответствующим ПКГ работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (главы 8 и 9 настоящего Положения).

## **Глава 6. ОСОБЕННОСТИ ПОРЯДКА И УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

21. К окладу по соответствующим ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (главы 8 и 9 настоящего Положения). Настоящий пункт распространяется на работников, работающих по профессиям рабочих, не включенных в ЕТКС, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерства здравоохранения Российской Федерации.

## **Глава 7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

22. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя организации, установленный в трудовом договоре, определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области, в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации, и составляет до 9 размеров среднего оклада (должностного оклада). Перечень должностей и профессий работников организаций, которые относятся к основному персоналу, утверждается правовым актом министерства здравоохранения Иркутской области. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников для определения должностного оклада руководителя установлен постановлением Правительства Иркутской области от 28 апреля 2017 года № 292-пп "О Порядке определения размера должностного оклада руководителя государственного казенного, бюджетного и автономного учреждения Иркутской области". Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя. Размеры должностных окладов главных бухгалтеров организации устанавливаются на 10 - 60 процентов ниже должностного оклада руководителя.

23. С учетом условий труда руководителю организации и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

24. Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю организации определяются на основании показателей эффективности деятельности руководителя

организации, утвержденных правовым актом министерства здравоохранения Иркутской области.

25. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах и производятся на основании утвержденных руководителем организации показателей и критериев эффективности их деятельности с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников организации, определенных в Приложении 1 к настоящему Положению.

26. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте министерства здравоохранения Иркутской области в установленном порядке.

27. Предельный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы иных работников организаций, подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации), не может превышать 6-кратного соотношения.

## **Глава 8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

28. В соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера в организациях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом;

д) ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях, устанавливается в течение первых трех лет работы по специальности. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

29. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации:

а) районные коэффициенты;

б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и законами Иркутской области.

30. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

31. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

32. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время - 20 процентов части должностного оклада за каждый час работы в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". Конкретный размер повышения оплаты труда работников организаций за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

33. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с трудовым законодательством.

34. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **Глава 9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ**

35. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

36. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- в) выплаты за качество выполняемых работ;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

37. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, установленными локальными нормативными актами организаций, с учетом рекомендаций,

установленных Приложением 1(1) к настоящему Положению. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

38. При определении размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

- а) успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- б) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- в) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- г) участие в выполнении особо важных работ.

39. Работникам организаций в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых ими работ устанавливаются: выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания. Рекомендуемый размер стимулирующей надбавки указан в Приложении 2 к настоящему Положению. Стимулирующие надбавки суммируются по каждому из оснований. Выплата стимулирующей надбавки за почетное звание применяется только по основной работе. При наличии у работника двух почетных званий выплата стимулирующей надбавки применяется по одному из оснований. Применение стимулирующих надбавок за квалификационную категорию, наличие ученой степени и звания начинается с даты возникновения правовых оснований (присвоения категории, ученой степени, звания и т.д.). Стимулирующая надбавка к окладу за квалификационную категорию применяется по соответствующему ПКГ медицинским, фармацевтическим работникам, работникам культуры, социальным работникам, педагогическим работникам организаций. Стимулирующая надбавка за ученую степень, почетные звания применяется только для медицинских, фармацевтических и педагогических работников. Персональная стимулирующая выплата может быть установлена работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персональной стимулирующей выплаты и ее размере принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персональной стимулирующей надбавки - до 3 окладов и устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

40. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель организации, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в организации с участием представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения, направленных организацией на оплату труда следующих работников:

- а) заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- б) руководителей структурных подразделений организации и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителя руководителя;
- в) остальных работников, занятых в структурных подразделениях организации, по представлению руководителей структурных подразделений.

41. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующей ПКГ, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

#### **Глава 10. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

42. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

43. Руководителям и работникам организации за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в случае причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь работника или члена его семьи, смерть члена семьи, другие непредвиденные обстоятельства) и по другим уважительным причинам.

44. Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

45. Работникам организации условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

46. Решение об оказании материальной помощи руководителю организации и ее конкретных размерах принимается министерством здравоохранения Иркутской области на основании письменного заявления руководителя организации и оформляется правовым актом.

47. Индексация заработной платы работников организации производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Иркутской области об областном бюджете и законом Иркутской области о бюджете Территориального фонда обязательного медицинского страхования Иркутской области на текущий финансовый год и плановый период.

Министерство здравоохранения Иркутской области

Областное государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Тайшетский медицинский техникум»  
(ОГБПОУ Тайшетский медицинский техникум)

**Приложения**  
**к Положению об оплате труда**

**с 01 февраля 2020 года**

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников ОГБПОУ «Гайшетский  
медицинский техникум»

**Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам  
(ПКГ) работников Тайшетского медицинского техникума**

№ п/п	Профессиональная группа	Квалификационный уровень	Профессии (должности), входящие в квалификационный уровень	Минимальные размеры окладов, руб.
1	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня":	1	Лаборант; Секретарь руководителя	7 600
		2	Заведующий хозяйством	
2	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня":	1	Бухгалтер; Программист; Экономист; Специалист по охране труда Специалист по кадрам	8 900
3	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1	Уборщик служебных помещений; Дворник; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7 000
4	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	1	Водитель автомобиля	7 500
5	ПКГ "Должности педагогических работников"	3	Педагог-психолог; Методист	8 150
		4	Преподаватель Педагог-организатор Руководитель физического воспитания	8 500
6	ПКГ "Руководители структурных подразделений профессиональных образовательных организаций"		Заведующий практикой (учебной, производственной, педагогической)	9 000
			Заведующий отделением	
7	ПКГ "Должности работников культуры"		Библиотекарь	7 000

**Размер надбавки за квалификационную категорию и почетное звание**

Категория	Размер надбавки в руб.
за первую квалификационную категорию	1 600
за высшую квалификационную категорию	2 400
за наличие почетного звания	1 000

**Стимулирующая выплата к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в ОГБПОУ «Тайшетский медицинский техникум». Размеры стимулирующей выплаты к окладу за выслугу лет:**

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,2;
- при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

**Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной  
деятельности преподавателей, являющихся основанием для начисления  
стимулирующих выплат**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки (значения показателей)	Оценка (баллы)*	Периодичность (ежемесячно, квартал, семестр)
Выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество работы	Качественное выполнение важных и особо важных работ: оперативное и результативное выполнение важных заданий руководства техникума;	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	Участие (выступления, статьи) на семинарах, конференциях, съездах и пр.):	- в техникуме;	0,5	Не реже 1 раза в квартал
		- городских;	1	
		- областных, федеральных	2	
	Своевременное и качественное создание контрольно- измерительных материалов для образовательного процесса, утвержденных ЦМК	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	Создание учебно-методической документации (методической разработки темы, раздела, учебно-методического комплекса темы, раздела, МДК, учебного пособия и пр.), утвержденной ЦМК, ЦМО, методсоветом):	Для преподавателей	1	Не реже 1 раза в квартал
		Для студентов	2	
	Правильность и своевременность заполнения журналов, ведомостей, зачетных книжек	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	Участие во внутритехникумовских мероприятиях (ЦМО,	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
Невыполнение		0		

	педагогические советы, и др.)			
Премияльные выплаты по итогам работы за семестр**	За проведение открытых занятий	Проведено	1	По итогам семестра
		Не проведено	0	
	Организация и проведение профориентационной работы (активное участие в профориентационных мероприятиях, семинарах, конференциях, выставках и др.)	Выполнение	1	По итогам семестра
		Невыполнение	0	
	Организация и качественное проведение учебно-исследовательской работы студентов (по итогам проведения):	Участие во внутритехникумовских конференции;	0,5	По итогам семестра
		Призовое место во внутритехникумовской конференции;	1	
		Участие в областной конференции	2	
	Подготовка и проведение в течение семестра одного и более внеаудиторных мероприятий (спортивных, гражданской направленности, воспитательных, культурно-массовых и пр.) на уровне:	-техникума;	0,5	По итогам семестра
		- города;	1	
		- региона	2	
		-межрегиональные, Российские, международные	3	
	Руководство курсовыми и дипломными работами	За одного студента	0,5	По итогам семестра
	Правильность и своевременность сдачи отчетной документации установленной формы	Выполнение	1	По итогам семестра
		Невыполнение	0	
	Данные анкетирования «Преподаватель глазами студента», в зависимости от процента положительных оценок:	От 51-100%	2	По итогам семестра
От 31-50%		1		
30% и менее		0		
За получение наград и поощрений в течение семестра	Получение награды	1	По итогам семестра	
	Отсутствие	0		

**Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности методиста, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки (значения показателей)	Оценка (баллы)*	Периодичность (ежемесячно, квартал, семестр)
Выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество работы	Качественное выполнение важных и особо важных работ: оперативное и результативное выполнение важных заданий руководства техникума;	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	Разработка методических рекомендаций, инструктивных писем, положений, сценариев методических мероприятий, пособий и др., в т.ч. на электронных носителях, связанных с образовательным процессом	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	Участие в организации и проведении смотров, конкурсов, конференций, семинаров различного уровня	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	Методическое сопровождение образовательного процесса (оказание консультативно-методической помощи преподавателям и студентам)	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	Соблюдать установленные сроки исполнения заданий и поручений.	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	

**Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности заведующего отделением, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки (значения показателей)	Оценка (баллы)*	Периодичность (ежемесячно, квартал, семестр)
Выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество работы	Качественное выполнение важных и особо важных работ: оперативное и результативное выполнение важных заданий руководства техникума;	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	За высокое качество организационной работы со студентами, преподавателями, классными руководителями, оперативность реагирования на внештатные ситуации	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	Работа с родителями, направленная на сохранение контингента и повышение качества образования студентов	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	Своевременность и качество подготовки проектов студенческих приказов по личному составу и основной деятельности	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	За высокое качество организационной работы со студентами, преподавателями, классными руководителями, оперативность реагирования на внештатные ситуации	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности руководителя физического воспитания, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки (значения показателей)	Оценка (баллы)*	Периодичность (ежемесячно, квартал, семестр)
Выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество работы	Качественное выполнение важных и особо важных работ: оперативное и результативное выполнение важных заданий руководства техникума;	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
		Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	Работа с родителями, направленная на сохранение контингента и повышение качества образования студентов	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	Своевременность и качество подготовки проектов студенческих приказов по личному составу и основной деятельности	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	За высокое качество организационной работы со студентами, преподавателями, классными руководителями, оперативность реагирования на внештатные ситуации	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности педагога-организатора, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки (значения показателей)	Оценка (баллы) *	Периодичность (ежемесячно, квартал, семестр)
Выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество работы	Разработка методического обеспечения по проведению внеучебных мероприятий.	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
		Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	Организация и проведение внеаудиторных мероприятий (спортивные, культурно-массовые, гражданско-патриотические и тд)	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	Результативное, зафиксированное участие в семинарах, конференциях, совещаниях и др. (выступление, публикация, организация концертов др.)	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	Проведение не запланированных мероприятий	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	Эффективность проведения внеклассных мероприятий, подтвержденных документально (сценарии, разработки, фото отчеты и т.д.)	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности педагога-психолога, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки (значения показателей)	Оценка (баллы) *	Периодичность (ежемесячно, квартал, семестр)
Выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество работы	Охват обучающихся психолого-педагогической поддержкой и эффективность данной работы	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
		Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	Проведение консультаций педагогических работников и родителей, по оказанию различного вида психологической помощи	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций (отсутствие обращений к директору со стороны студентов, родителей и педагогов по поводу возникающих конфликтов)	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	Активное участие в мероприятиях по социально-психологическом у сопровождению учебновоспитательного процесса	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	
	Своевременное и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных различными видами контроля.	Выполнение	1	Не реже 1 раза в квартал
		Невыполнение	0	

**Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности экономиста, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки (значения показателей)	Оценка (баллы) *	Периодичность (ежемесячно, квартал, семестр)
Качество выполняемых работ	Своевременное и качественное предоставление отчетности в министерство здравоохранения Иркутской области, Статистику, ЕИС	Удовлетворительно	2	Ежегодно
		Неудовлетворительно	0	
	Своевременное и качественное предоставление отчетности в министерство здравоохранения Иркутской области, Статистику, ЕИС	Удовлетворительно	2	Ежеквартально
		Неудовлетворительно	0	
	Своевременное составление плана финансово-хозяйственной деятельности (изменения к нему) учреждения с соответствующими расчетами на финансовый год и размещение в программе «АЦК-планирование», на сайте bus.gov.ru	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Своевременное и качественное предоставление отчетности в министерство здравоохранения Иркутской области	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Своевременное перечисление заработной платы, пособий, стипендии, социальных и других денежных выплат сотрудникам техникума, внешним совместителям, студентам и детям-сиротам, оставшимся без попечения родителей,	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	

<p>оплаты по счетам за выполненные работы, услуги, приобретение ОС, материальных ценностей от поставщиков, налогов и сборов в бюджеты разного уровня, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды из всех источников финансирования с лицевых счетов учреждения, в программе «АЦК финансы»</p>			
<p>Учет горче-смазочных материалов (личные карточки водителя, списание и поступление ГСМ)</p>	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
	Неудовлетворительно	0	
<p>Прием первичных документов от подотчетных лиц на выполнение работ, услуг, приобретение ОС, материальных ценностей от поставщиков. Выписка доверенностей подотчетным лицам в программе «1С Бухгалтерия».</p>	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
	Неудовлетворительно	0	
<p>Разработка плана закупок, план-графика закупок. Осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок, плана-графика закупок. Размещение и внесение изменений в единой информационной системе (ЕИС) и в программе «АЦК-госзаказ» плана закупок, плана-графика закупок. Осуществление подготовки и размещение в программе АЦК-госзаказ и единой информационной системе (ЕИС) документации о закупках (договор,</p>	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
	Неудовлетворительно	0	

	контракт, заявка, извещение и др.).			
	Отсутствие обоснованных замечаний администрации и работников техникума.	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Отсутствие обоснованных замечаний министерства здравоохранения Иркутской области.	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Другие основания			

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности бухгалтера, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки (значения показателей)	Оценка (баллы)*	Периодичность (ежемесячно, квартал, семестр)
Качество выполняемых работ	Своевременное и качественное предоставление отчетности в министерство здравоохранения Иркутской области (аналитические таблицы, результаты деятельности учреждения в части учета расчетов по заработной плате, расчетов со студентами).	Удовлетворительно	2	Ежегодно
		Неудовлетворительно	0	
	Своевременное и качественное предоставление отчетности в ПФ РФ, ФСС РФ, министерство здравоохранения Иркутской области, МИАЦИО.	Удовлетворительно	2	Ежеквартально
		Неудовлетворительно	0	
	Своевременное начисление заработной платы, пособий, других денежных выплат сотрудникам техникума и внешним совместителям из всех источников финансирования в программном продукте «1С Зарплата и Кадры».	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Своевременное и качественное предоставление статистической отчетности в части учета расчетов по заработной плате в РОССТАТ в программе «Контур-Экстерн» и на портале МИАЦИО.	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	5	
	Своевременное перечисление в банк заработной платы, пособий, других денежных выплат сотрудникам и внешним совместителям, стипендий, социальных выплат, студентам и детям-сиротам, оставшимся без попечения	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	

родителей в Сбербанк на карты МБК, в программе «Сбербанк Бизнес Онлайн».			
Начисление стипендии, социальных выплат, студентам и детям-сиротам, оставшимся без попечения родителей, в программном продукте «1С Зарботная плата и Кадры»	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
	Неудовлетворительно	0	
Своевременное начисление налогов и сборов в бюджеты разного уровня, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды в программном продукте «1С Зарботная плата и Кадры»	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
	Неудовлетворительно	0	
Своевременное оформление и выдача расчетных листов, справок по заработной плате сотрудникам и справок по выплатам студентам из программного продукта «1С Зарботная плата и Кадры»	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
	Неудовлетворительно	0	
Отсутствие обоснованных замечаний администрации и работников техникума	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
	Неудовлетворительно	0	
Отсутствие обоснованных замечаний МЗ ИО	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
	Неудовлетворительно	0	
Другие основания	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
	Неудовлетворительно	0	

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности специалиста по кадрам, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки (значения показателей)	Оценка (баллы)*	Периодичность (ежемесячно, квартал, семестр)
Качество выполняемых работ	Своевременное и качественное предоставление отчетности в Министерство Здравоохранение Иркутской области, статистической отчетности по кадрам и гражданской обороне	Удовлетворительно	2	Ежегодно
		Неудовлетворительно	0	
	Своевременное и качественное предоставление отчетности в Министерство Здравоохранение Иркутской области, статистической отчетности	Удовлетворительно	2	Ежеквартально
		Неудовлетворительно	0	
	Своевременное и качественное предоставление отчетности в Министерство Здравоохранение Иркутской области, в ЦЗН, в ПФР, статистической отчетности	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Своевременное и качественное ведение кадровой документации, начиная от приема сотрудника и заканчивая его увольнением. Оформление приказов по сотрудникам.	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Своевременное и качественное оформление студенческих приказов по личному составу и основной деятельности, ведение личных дел	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Своевременное представление информации по запросам учреждений, организаций Министерств, ведомств и частных лиц о студентах, выпускниках.	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Своевременное и	Удовлетворительно	1	Ежемесячно

	качественное выполнение поручений, поступающих от директора техникума, министерства здравоохранения Иркутской области.	Неудовлетворительно	0	
	Своевременное представление информации по запросам учреждений, организаций	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Отсутствие обоснованных замечаний администрации и работников техникума	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Отсутствие обоснованных замечаний МЗ ИО	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Другие основания			

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности программиста, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки (значения показателей)	Оценка (баллы)*	Периодичность (ежемесячно, квартал, семестр)
Качество выполняемых работ	Своевременное обновление подписей руководителей для программы «АЦК финансы», «АЦК планирование», ЕИС портал Закупок, сайт федерального казначейства РФ «Bus Gov.ru, для программы, Свод-web, «Контур - Экстерн» и др.	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Своевременное обеспечение работы в программном продукте «1С Бухгалтерия», «1С Зарботная плата и Кадры», «АЦК планирование», "АЦК финансы», «АЦК госзаказ», Свод-web, «Контур - Экстерн», на портале Закупок ЕИС, на портале МИАЦ, на сайте федерального казначейства РФ «Bus Gov.ru и др.	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	За разработку сайта техникума и обеспечение его бесперебойной работы.	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Обеспечение бесперебойной работы оргтехники техникума	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Своевременное обеспечение связи с МЗИО, для участия в конференциях, планерных совещаниях, семинарах.	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Своевременное и качественное выполнение поручений, поступающих от директора техникума, министерства здравоохранения	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	

	Иркутской области			
	Своевременное и качественное предоставление отчетности, информации по запросам в Министерство Здравоохранение Иркутской области	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Выполнение работ по формированию, ведению и хранению базы данных, установка защитных программ на компьютеры, ноутбуки.	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Отсутствие обоснованных замечаний администрации и работников техникума	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Другие основания			

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки (значения показателей)	Оценка (баллы)*	Периодичность (ежемесячно, квартал, семестр)
Качество выполняемых работ	Своевременное и качественное предоставление отчетности в Министерство Здравоохранение Иркутской области	Удовлетворительно	2	Ежегодно
		Неудовлетворительно	0	
	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году, к отопительному сезону: ремонт техникума, гидропромывка системы отопления, замеры сопротивления и пр.	Удовлетворительно	2	Ежегодно
		Неудовлетворительно	0	
	Своевременное и качественное выполнение поручений, поступающих от директора техникума, министерства здравоохранения Иркутской области.	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Своевременное и качественное составление и предоставления отчетной документации, ведение документооборота	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Осуществление работы по техническому контролю оборудования водомерного узла, теплового узла, электрооборудования, инженерных сетей.	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Обеспечение бесперебойной работы зданий, учреждения, оборудования, техники, автотранспорта.	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Отсутствие обоснованных замечаний по хозяйственной работе администрации и работников техникума	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	

	Другие основания			
--	------------------	--	--	--

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности секретаря руководителя, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки (значения показателей)	Оценка (баллы)*	Периодичность (ежемесячно, квартал, семестр)
Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний по ведению документации, делопроизводству	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Своевременное и качественное выполнение поручений, поступающих от администрации техникума.	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Отсутствие обоснованных замечаний администрации и работников техникума	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
Другие основания				

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности специалиста по охране труда, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки (значения показателей)	Оценка (баллы)*	Периодичность (ежемесячно, квартал, семестр)
Качество выполняемых работ	Своевременное и качественное проведение инструктажей работников по гражданской обороне (первичных, повторных, внеплановых, целевых)	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Своевременное и качественное предоставление отчетности, информации по запросам в Министерство Здравоохранение Иркутской области, контролирующие организации	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Отсутствие предписаний контролирующих органов по охране труда, в рамках должностных обязанностей	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
Другие основания				

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности библиотекаря, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки (значения показателей)	Оценка (баллы) *	Периодичность (ежемесячно, квартал, семестр)
Качество выполняемых работ	Высокая читательская активность обучающихся.	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	За интенсивность работы по проведению тематических обзоров учебной, научной, справочной литературы, бесед в учебных группах, по оказанию помощи классным руководителям в подготовке внеклассных мероприятий, по оформлению тематических выставок.	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	За качественное ведение, учет книжного фонда.	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Рациональное восполнение утраченного библиотечного фонда.	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Взаимодействие с другими службами техникума по вопросам учебно-методического оснащения ОП (зам по МР, УВР, ВР).	Удовлетворительно	5	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Отсутствие обоснованных замечаний администрации, работников техникума и студентов	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
Другие основания				

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности лаборанта, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки (значения показателей)	Оценка (баллы) *	Периодичность (ежемесячно, квартал, семестр)
Качество выполняемых работ	Оперативное и результативное выполнение заданий руководства учреждения (директора, заместителя директора)	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Своевременность и качество в оказании помощи преподавателям в технической подготовке дидактического материала, наглядности, методического обеспечения учебных занятий, оформление учебной и экзаменационной документации.	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Отсутствие обоснованных замечаний администрации и работников техникума	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
Другие основания				

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки (значения показателей)	Оценка (баллы) *	Периодичность (ежемесячно, квартал, семестр)
Качество выполняемых работ	Ремонт, обслуживание и проверку технического состояния имущества техникума вне должностных обязанностей.	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Другие основания			

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности уборщика внутренних помещений, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки (значения показателей)	Оценка (баллы) *	Периодичность (ежемесячно, квартал, семестр)
Качество выполняемых работ	Обеспечение качественной уборки закреплённой территории в соответствии с санитарными нормами.	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Отсутствие обоснованных замечаний по уборке закреплённой территории администрации и работников техникума	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Другие основания			

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности дворника, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки (значения показателей)	Оценка (баллы) *	Периодичность (ежемесячно, квартал, семестр)
Качество выполняемых работ	Качественное выполнение уборки территории техникума	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Отсутствие замечаний по качеству работы от администрации техникума, заведующего хозяйством.	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Другие основания			

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности водителя автомобиля, являющихся основанием для начисления стимулирующих выплат

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии оценки (значения показателей)	Оценка (баллы) *	Периодичность (ежемесячно, квартал, семестр)
Качество выполняемых работ	За содержание технического средства в соответствии с требованиями (техническими и санитарными), регулярное проведение технического обслуживания автомобиля.	Удовлетворительно	2	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Отсутствие ДТП по вине сотрудника, обоснованных замечаний	Удовлетворительно	1	Ежемесячно
		Неудовлетворительно	0	
	Другие основания			