

От работодателя:

Директор ГБОУ СПХК  
В.И. Лисецкий  
28 мая 2015 г.



От работников:

Председатель ПКС СПХК  
работников судостроительной  
промышленности  
В.Г. Булгакова  
28 мая 2015 г.



Председатель ПКС СПХК  
работников образования  
Л.Н. Аксенова-Бурая  
28 мая 2015 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения  
профессионального образования города Севастополя  
«Севастопольский профессиональный художественный колледж»

На период с 29 мая 2015 года по 29 мая 2018 год

Зарегистрировано в Департаменте труда и социальной защиты населения  
города Севастополя


Регистрационный номер 205 « 16 » сентября 2015 г.

Рекомендации регистрирующего  
органа

(исходящий номер и дата отправленного письма)

Зам. Директор Департамента труда  
и социальной защиты населения  
города Севастополя



  
В.Н. Шлыченко  
(подпись)

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Коллективный договор	стр. 3-22
2. Положение об оплате труда ГБО УПО СПХК	стр. 23-36
3. Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат	стр. 37-39
4. Правила внутреннего трудового распорядка	стр. 40-52
5. Штатное расписание ГБО УПО СПХК	стр. 53-55

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора **Государственного бюджетного образовательного учреждения профессионального образования города Севастополя «Севастопольский профессиональный художественный колледж» (ГБОУПО СПХК)**, далее – образовательное учреждение (образовательная организация) и, работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **ГБОУПО СПХК**.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директор ГБОУПО СПХК **Лисецкий Виктор Иванович** (далее – работодатель);

работники ГБОУПО СПХК в лице их представителей:

— **Аксенова-Буряя Людмила Николаевна**, председатель профсоюзного комитета образования и науки;

— **Булгакова Валентина Григорьевна**, председатель профсоюзного комитета работников судостроения.

Оба – выборные органы первичных профсоюзных организаций.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 3-х рабочих дней после его подписания и регистрации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективно-

го договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11. Контроль хода выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу после подписания сторонами с 29 мая 2015 года и действует по 29 мая 2018 года включительно.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с условиями, действующими на момент принятия решения в соответствии с трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами ознакомливать работников под роспись, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В Соглашении к трудовому договору включать обязательные условия, указанные в статье 57 (Содержание трудового договора) ТК РФ.



При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, которая носит характер императивной нормы права.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

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

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч.2 ст.180 ТК РФ) до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца (Определение Конституционного суда № 201-О-П от 15.01.2008).

Критерием массового увольнения работников определяется Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2015-2017 годы.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет, подтвердившие свою квалификацию;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы в течение 8 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником-членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом квалифицированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в размерах, согласно действующему законодательству.

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборных органов первичных профсоюзных организаций.

Профсоюзы уведомляются, в том числе о сокращении работников, не состоящих в нём.

Также за два месяца (при угрозе массовых увольнений – за три) нужно уведомить органы службы занятости – Государственное казенное учреждение «Центр занятости населения Севастополя» (ул. Руднева,40).

2.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник сможет выполнять.

Получив уведомление об увольнении в связи с несоответствием занимаемой должности, работник расписывается на нем и либо соглашается занять одну из предложенных должностей, либо отказывается от них. В первом случае последует перевод, во втором – увольнение по пункту 3 части,1 статьи 81 ТК РФ.

2.2.19. При принятии решений об увольнении работника по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано согласно действующему законодательству.

2.3. Выборные органы первичных профсоюзных организаций обязуются осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиком учебного процесса, графиками работы, согласованными с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников: социальный педагог, мастер производственного обучения, методист, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, воспитатель, психолог, педагог дополнительного образования — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не пре-

дусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) (Основание – Приказ МОН РФ № 2075 от 24.12.10).

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, которые ведут преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций, при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества студенческих групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия согласно графику дежурства.



3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

Работникам предоставляются два 15-минутных регламентированных краткосрочных перерыва в течение рабочего дня для отдыха и личных надобностей, которые могут использоваться для производственной гимнастики, кофейных пауз и перекуров: в 09—45 и 13-45. Обеденный перерыв устанавливается с 12.00 – 12.30 (ч.1, ст.108 ТК РФ).

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Работодатель обязан согласовывать с выборными органами первичных профсоюзных организаций перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. 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 образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.19. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

3.22. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день – 5 дней;
- за особый характер работы – 3 дня.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

При этом преподавателям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.25. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников (1 линии) – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

3.26. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.27. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет (то есть – один раз, в десять лет) непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.30. Выборные органы первичных профсоюзных организаций обязуется:

3.30.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа месяца. Установить следующие соотношения частей заработной платы 40%, 60%).

При выплате заработной платы работнику вручается 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.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок, а также средний заработок за весь период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении государственных наград, почетного звания, грамот и др., предусмотренных п. 2.10 Положения об оплате труда г. Севастополя – со дня присвоения
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при повышении образовательного уровня и квалификации.

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 3-х минимальных заработных плат, установленным в РФ.

4.9. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т. ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере, согласно Положения об оплате труда г. Севастополя.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере по согласованию с профсоюзами.

4.11. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить 30 процентов из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

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

4.14. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости студенческих групп.

4.15. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный зимний период и в дни прохождения практики на производстве, не совпадающий с их отпуском.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

— при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

— при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

— при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

## 5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при увольнении в связи с выходом работника на пенсию в размере 3 базовых единиц за счет средств работодателя из Фонда экономии заработной платы.

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

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

— при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

— в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.6. Ежегодно отчислять в первичные профсоюзные организации денежные средства в размере 10000 рублей на проведение культурно-массовой и спортивной работы при наличии средств.

5.2.7. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка в размере 3 базовых единиц из средств работодателя из Фонда экономии заработной платы.

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

### 6.1. Работодатель обязуется:

- 6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
- 6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).
- 6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н.
- 6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.
- 6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.
- 6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- 6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.
- 6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
- 6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
- 6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.1.14. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия предоставления гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами. (Ст. 184 ТК)
- Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.



6.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборными органами первичных профсоюзных организаций осуществляется посредством:

— учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

— согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

— совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

— применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций производится:

— установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

— представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

— представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

— установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

— установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

— распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

— утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

— установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

— распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определен в приложениях 1, 2 к настоящему коллективному договору.

7.8. С предварительного согласия выборных органов первичных профсоюзных организаций производится:

— применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

— временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

— увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящих выборных профсоюзных органов производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

— сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);



— несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

— неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборных органов первичных профсоюзных организаций освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзами, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборные органы первичных профсоюзных организаций обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль охраны труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль правильности и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

**IX. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

«Согласовано»

«Утверждаю»

Протокол № 10 от 07 2015 г.

Директор Севастопольского

Председатель ПКС СПХК судостроения

профессионального художественного



Булгакова В. Г.



Лисецкий В. И.

«Согласовано»

Протокол № от « 10 » 07 2015 г.

Председатель ПКС СПХК образования и науки

Аксенова-Бурая Л. Н.



Принято Собранием трудового  
коллектива СПХК  
28 мая 2015 года.

Приложение №1  
к Коллективному договору

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения профессионального образования города Севастополя «Севастопольский профессиональный художественный колледж».

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения профессионального образования города Севастополя «Севастопольский профессиональный художественный колледж» (далее — Положение) разработано во исполнение Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона города Севастополя от 10 июля 2014 года №34-ЗС "Об условиях оплаты труда работников занятых обслуживанием органов государственной власти города Севастополя, работников государственных учреждений (организаций) города Севастополя", Примерного положения об оплате труда работников государственных организаций (учреждений) в сфере образования города Севастополя утвержденного постановлением Правительства города Севастополя от 11.02. 2015 г №89-ПП и носит организационно-распорядительный характер.

1.2. Оплата труда работников государственного бюджетного учреждения профессионального образования города Севастополя «Севастопольский профессиональный художественный колледж» (далее СПХК) включает в себя размеры должностных окладов или тарифных ставок (окладов), выплат компенсационного, стимулирующего характера и социальные выплаты. Устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3. Основными принципами построения оплаты труда работников СПХК, финансируемого из бюджета города Севастополя, являются:

- унификация (единообразие) подходов к формированию должностных окладов или тарифных ставок (окладов) всех категорий работников системы образования;
- дифференциация должностных окладов или тарифных ставок (окладов) в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, от типа образовательной организации, от занимаемой должности;
- установление единого подхода к определению базовой единицы для расчета должностных окладов или тарифных ставок (окладов) для работников всех категорий;
- формирование критериев для фонда надбавок и доплат с целью унификации показателей, стимулирующих повышение качества труда для всех категорий работников.

1.4. Нормы настоящего Положения применяются при установлении оплаты труда всех категорий работников независимо от занимаемой ими должности.

1.5. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников СПХК, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения го-



сударственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.6. Для целей Положения применяются следующие понятия и термины:

— **должностной оклад** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, социальных, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

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

— **базовая единица** – единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников организации;

— **базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования;

— **базовый оклад** – базовая единица, увеличенная на базовый коэффициент;

— **коэффициент специфики работы** – относительная величина, зависящая от условий труда, типа организации и ее структурных подразделений;

— **коэффициент квалификации** – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

— **коэффициент масштаба управления** – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей, согласно таблицы 5.

**Коэффициент масштаба управления** устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда, в соответствии с приказом главного распорядителя бюджетных средств.

**Объемные показатели** и порядок отнесения государственных образовательных организаций города Севастополя к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления утверждаются приказом главного распорядителя бюджетных средств;

— **коэффициент уровня управления** – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-3 уровню управления;

— **компенсационные выплаты** – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

— **стимулирующие выплаты** – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников СПХК к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

— **социальные выплаты** – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам СПХК социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний.

1.7. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные и стимулирующие выплаты ежегодно предусматриваются от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов) – **до 30 процентов**. На социальные выплаты предусматривается **до 10 процентов** от годового фонда оплаты труда.

1.8. Система оплаты труда работников СПХК устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными актами, а также настоящим Положением.

В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств может осуществляться единовременное *премирование работников к юбилейным и праздничным датам* за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда.

1.9. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам СПХК производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами СПХК;
- целевых показателей эффективности деятельности СПХК, утверждаемых локальными нормативными актами или коллективным договором;
- мнения представительных органов работников организации или на основании коллективного договора.

1.10. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в городе Севастополе осуществляются ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.11. **Базовая единица** установлена в размере **6200 рублей**.

1.12. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из бюджета города Севастополя, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

## **2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих**

2.1. Должностной оклад директора, его заместителей, старшего мастера, руководителей структурных подразделений СПХК определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста СПХК определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего СПХК определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации увеличенной на единицу.

2.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается:

- работникам в размере:

20% — за ученую степень доктора наук, 10% – за ученую степень кандидата наук, от базового оклада.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) директора СПХК согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.5. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам СПХК (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет **100 рублей**.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно, исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Указанная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке и выплачивается педагогическим работникам.

2.6. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Таблица 1

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр»	1,50
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

2.7. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Таблица 2

Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы

Заведующему библиотекой и библиотечным работникам за работу с библиотечным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:  заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется по факту нагрузки, но не более, чем на ставку работы);  проверка тетрадей для преподавателей литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки);  руководство методическими объединениями (коэффициент применяется по факту нагрузки, но не более чем на ставку работы)	0,05
Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя в группах подготовки квалифицированных рабочих (служащих) (коэффициент применяется по факту нагрузки, но не более чем на ставку работы)	0,05
Работа педагогического работника в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,15

2.8. Коэффициент квалификации состоит из:

— коэффициента за квалификационную категорию;

— коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания города Севастополя, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников государственных образовательных организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания города Севастополя, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

2.9. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

— специалистам, служащим;

— руководителям образовательных организаций.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Таблица 3

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
---	---

	В образовательных организациях, кроме организаций дополнительного профессионального образования
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,25
первая категория	0,15
вторая категория	0,1
*Для преподавателей профессиональных образовательных организаций:	
высшая категория	0,25
первая категория	0,15
вторая категория	0,1
*Мастерам за звание «мастера производственного обучения»:	
первая категория	0,15
вторая категория	0,1
*Преподавателям за звание «преподаватель-методист»	0,2
Повышающие коэффициенты служащим, для которых в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. №37,	
устанавливаются категории:	
ведущий	0,15
первая категория	0,10
вторая категория	0,05

*\*коэффициент устанавливается на основании и до окончания срока действия аттестации.*

Размер коэффициента за квалификационную категорию определяется на основании результатов аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.10. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за ведомственные знаки отличия



чия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам организаций.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР, устанавливается для работников при условии соответствия государственной награды профилю организации, либо ее деятельности, либо ее специализации, указан в таблице 4.

Таблица 4

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,40
почетные, спортивные звания:	
«Народный...»	0,20
«Заслуженный...»	0,10
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,10
«Гроссмейстер...»	0,10
«Лауреат премий Президента РФ»	0,25
почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, Украины, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания, в том числе:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,05

«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР, в том числе:	
медаль К. Д. Ушинского	0,05
нагрудный знак «Почетный работник...», «Отличник образования...», почетное звание «Почетный работник...»	0,05 0,05

*При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.*

2.11. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения СПХК к группе по оплате труда в соответствии с приказом главного распорядителя бюджетных средств.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 5.

Таблица 5

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления в СПХК
Группа 3	1,1

2.12. Объемные показатели и порядок отнесения образовательных организаций города Севастополя к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления утверждаются приказом главного распорядителя бюджетных средств.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 6.

Таблица 6

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления в СПХК
Уровень 1(директор)	1,00
Уровень 2 (заместители директора, гл. бухгалтер)	0,80
Уровень 3 (старший мастер)	0,30

### 3. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих СПХК осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации, указанных в таблице 7

Таблица 7

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,00	1,02	1,04	1,06	1,08	1,10	1,12	1,15

3.2. Профессии рабочих СПХК тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базовой единицы, тарифного коэффициента.

### 4. Почасовая оплата труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников СПХК применяется:

— за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

— за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

4.2. Директор СПХК в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, указаны в таблице 8.

Таблица 8

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с	0,12	0,10	0,05

	обучающимися			
--	--------------	--	--	--

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися. Оплата труда указанной категории работников оформляется договором гражданско-правового характера.

## 5. Компенсационные выплаты

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

— выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (таблица 9);

— выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (таблица 10).

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

Таблица 9

№ п/п	Наименование доплат	Размер выплат в процентах
1	За работу с неблагоприятными условиями труда, в соответствии с перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию образования СССР от 20.08.1990 № 579)	до 12 (по результатам специальной оценки условий труда)

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Таблица 10

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат в процентах
1	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	20
2	За ненормированный рабочий день водителям автомо-	25

	билей	
3	За работу водителям автомобилей, требующую повышенного уровня профессиональной квалификации, при наличии подтверждающего документа  1 класса  2 класса	25  10
4	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:  — работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам	Не менее чем в двойном размере  Не менее двойной часовой или дневной ставки

5.4. Выплаты, указанные в пункте 5.1. настоящего Положения, начисляются к окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

## 6. Стимулирующие выплаты

6.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы;
- за выслугу лет (смотри ниже);
- иные поощрительные выплаты.

Стимулирующие выплаты выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

6.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается дополнительным приказом директора за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб СПХК.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от базового оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты

закрепляется локальным нормативным актом организации (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Минобрнауки России от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02).

Выплата устанавливается на срок до одного года.

6.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами организации.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательной организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей, анализа деятельности образовательной организации.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от базового оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом СПХК. Выплата устанавливается на срок до одного года.

6.4. Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от базового оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в фиксированном размере.

6.5. Ежемесячная выплата за выслугу педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом устанавливается в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет — 10%
- при выслуге лет свыше 10 лет — 20%
- при выслуге лет свыше 20 лет — 30%

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

6.6. К иным поощрительным выплатам относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на развитие кадрового состава. Порядок установления иных поощрительных выплат утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 20% от базовой единицы и выплачивается в течение трех лет работы по специальности.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

## **7. Социальные выплаты**

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на профилактику заболеваний.

7.2. Работникам образовательных организаций один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний в размере не больше, чем один базовый оклад.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается директором СПХК и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

— вновь принятому на работу;

— уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

— работнику, принятому на работу по совместительству;

— работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);



— работнику, уволенному за виновные действия.

## 8. Условия оплаты труда директора СПХК, его заместителей и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата директора СПХК, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

8.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты директору СПХК устанавливаются приказом учредителя в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

8.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются приказами директора СПХК в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

8.4. Заработная плата директора СПХК устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников данной организации.

«Согласовано»

Протокол № \_\_\_\_\_ от « 10 » 07 2015 г.

Председатель ПК СПХК строительства



Булгакова В. Г.

«Согласовано»

Протокол № \_\_\_\_\_ от « 10 » 07 2015 г.

Председатель ПК СПХК образования и науки

Аксенова-Бурая Л. Н.



«Утверждаю»

Директор Севастопольского

профессионального художественного колледжа



Лисецкий В. И.



Утверждаю

Принято на собрании

Директор СПХК

трудового коллектива

Лисецкий В. И.

28 мая 2015 г.

« 10 » 02 2015 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам Севастопольского профессионального художественного колледжа

### 1. Общие Положения

1.1. Настоящее Положение «О порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам Севастопольского профессионального художественного колледжа» разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, Постановлением Правительства города Севастополя № 89-ПП от 11 февраля 2015 года «Об установлении системы оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений (организаций) в сфере образования города Севастополя», приказом ГУОН № 86 от 16.02.2015г. «О порядке установления стимулирующих выплат работникам государственных образовательных организаций г. Севастополя» и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников Севастопольского профессионального художественного колледжа (далее – СПХК).

1.2. Настоящим Положением предусматривается система стимулирующих выплат работникам СПХК, которая включает в себя выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполненных работ, по итогам работы, иные поощрительные выплаты.

На компенсационные и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается до 30% от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов).

На стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполненных работ выделяется не менее 20% от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов).

1.3. Стимулирующие выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников СПХК за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.4. Право на стимулирующие выплаты имеют все работники СПХК руководители, специалисты, служащие, рабочие.

1.5. Положение согласовывается с профсоюзным комитетом, принимается на собрании трудового коллектива, вводится в действие приказом руководителя образовательного учреждения.

1.6. Стимулирование осуществляется на основе показателей эффективности (далее – ПЭ), которые устанавливают действенные механизмы оплаты труда в зависимости от объема и качества предоставляемых образовательных услуг каждым работником, его личного вклада в обеспече-

ние выполнения уставных задач и договорных обязательств.

1.7. Стимулирующие выплаты не начисляются в следующих случаях:

- не выполнение установленных показателей;
- наложение дисциплинарного взыскания;
- не предоставление отчета на стимулирующие выплаты.

1.8. Размер стимулирующих выплат уменьшается на 50% за представление недостоверной информации по ПЭ (за интенсивность, качество, по итогам работы – отдельно)

## **2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат по Показателям эффективности (ПЭ)**

2.1. Для установления стимулирующих выплат в СПХК приказом руководителя создается Комиссия образовательного учреждения, которая формируется из 5 и более человек. В комиссию входят: руководитель и его заместители, представитель бухгалтерской службы, представители профкома и др.

2.2. Функции комиссии:

- распределение средств на стимулирование по структурным подразделениям и по образовательному учреждению;
- определение размера стимулирующих выплат работникам СПХК по утвержденным ПЭ;
- рассмотрение спорных вопросов от работников по ПЭ;
- оформление проекта приказа о выплатах стимулирующего характера, премий, работникам образовательного учреждения в процентах от базового оклада или тарифной ставки (оклада) работника.

2.3. Установление стимулирующих выплат по ПЭ проводится комиссией по итогам работы (за семестр – для педагогических работников; квартал – для других категорий работников) при условии выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, установленных ПЭ.

2.4. Механизм распределения стимулирующих выплат устанавливается на основе балльной оценки.

2.5. Размер стимулирующей выплаты для каждого работника определяется по формуле:

$$\Sigma = \text{Б раб} * \text{СБ}$$

где: СБ – стоимость одного балла; Б раб – количество баллов конкретного работника;

$\Sigma$ - размер стимулирующей выплаты работнику образовательного учреждения в процентах от базового оклада (тарифной ставки) и абсолютном размере.

Стоимость одного балла определяется по формуле:  $\text{Б} = \text{ФОТст} / \text{Б общ}$

где: СБ – стоимость одного балла; ФОТст — фонд оплаты труда, направленный на стимулирующие выплаты.

Б общ — количество баллов всех работников, рассчитанное по ПЭ.

Максимальное количество баллов и коэффициенты ПЭ указаны в таблицах.

Максимальное количество баллов для:

- заместителей руководителя и педагогических работников — 51 балл;
- других категорий работников (специалисты, служащие, рабочие) — 18 баллов

2.6. Оценка ПЭ осуществляется следующим образом:

- «отлично», «хорошо» – максимальный балл;
- «неудовлетворительно» – 0 баллов.

### **3. Порядок рассмотрения, утверждения, начисления, выплат стимулирующего характера**

3.1. Стимулирующие выплаты производятся на основании отчета работника о выполнении установленных показателей.

3.2. Отчет предоставляется руководителю подразделения в бумажном и электронном виде на 10 день по окончании (семестра, квартала). Руководители проверяют отчеты работников и предоставляют комиссии СПХК на 15 день по окончании (семестра, квартала)

3.3. Не позднее 20 числа следующего за отчетным периодом (семестр, квартал) проводится заседание комиссии, которая рассматривает отчеты, принимает решение по каждому работнику.

3.4. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в установленный период, стимулирующие выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.5. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполненных работ, по итогам работы осуществляются: педагогическим работникам ежемесячно на установленный период (семестр) по результатам деятельности за предыдущий семестр; другим категориям работников (специалисты, служащие, рабочие) поквартально по результатам деятельности за предыдущий квартал.

### **4. Заключительные положения**

4.1. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.

4.2. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим положением, относятся к расходам на оплату труда.

4.3. Контроль использования общего фонда заработной платы возлагается на главного бухгалтера ОУ.

4.4. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников ОУ.



«Утверждаю»  
Директор СПХК

Принято

Общим собранием работников

трудового коллектива СПХК

Протокол от 28 мая 2015 г.

Лисецкий В.И.



## **ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

### **Государственного бюджетного образовательного учреждения профессионального образования города Севастополя «Севастопольский профессиональный художественный колледж» (Сокращенное наименование – ГБОУПО СПХК, Колледж)**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящие правила определяют внутренний трудовой распорядок в ГБОУПО города Севастополя «Севастопольский профессиональный художественный колледж» порядок приема и увольнения работников, основные обязанности работников и Работодателя, режим рабочего времени, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1.2. В Колледже трудовая дисциплина основывается на осмысленном и добросовестном исполнении работниками своих трудовых обязанностей и является необходимым условием организации эффективного труда.

Трудовая дисциплина обеспечивается в соответствии с действующими законодательствами.

1.3. Все вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

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

2.1. Прием на работу в СПХК производится на основании заключенного трудового договора.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и квалификации.

Прием на работу без указанных документов не производится.

2.3. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.4. При приеме на работу по соглашению сторон работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Для руководителя организаций и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя срок испытания устанавливается продолжительностью шесть месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.5. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию в письменной форме за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация обязана выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Прекращение трудового договора оформляется приказом.

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

По соглашению между работником и администрацией трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Увольнение педагогических работников по результатам аттестации, в связи с сокращением объема работы а также в случае ликвидации заведения образования, сокращения количества штатов работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

Днем увольнения считается последний день работы.

### 3. Основные обязанности работников

3.1. Работники СПХК должны:



- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- своевременно и точно исполнять распоряжения администрации Колледжа и непосредственного руководителя.
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- воздерживаться, от действий мешающих другим работникам, выполнять их трудовые обязанности;

Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день.

### 3.2. Педагогические работники должны:

- а) обеспечивать условия для усвоения учениками учебных программ на уровне обязательных государственных требований, способствовать развитию способностей учеников;
- б) наставничеством и личным примером утверждать уважение к принципам общечеловеческой морали: правды, справедливости, преданности, патриотизма, гуманизма, доброты, сдержанности, трудолюбия, рассудительности, других добродетелей;
- в) воспитывать уважение к родителям, культурно-национальным, духовным, историческим ценностям Украины, страны происхождения, государственному и социальному строю, цивилизациям, отличным от собственных, бережное отношение к окружающей среде;
- г) готовить учащихся к осмысленной жизни в духе взаимопонимания, мира, согласия между всеми народами, этническими и национальными, религиозными группами;
- д) придерживаться педагогической этики, морали, уважать достоинство ребенка, ученика;
- е) защищать детей, молодежь от каких-либо форм физического или психического насилия, упреждать принятие ими алкоголя, наркотиков, пристрастия к другим вредным привычкам;
- ж) постоянно повышать профессиональный уровень, педагогическое мастерство и общую культуру.

3.3. Круг обязанностей, которые выполняет работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором, должностной инструкцией.

## 4. Основные обязанности работодателя

### 4.1. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, и контроля за его выполнением;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечивать безопасность.

4.2. Работодатель стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений внутри учреждения, повышению заинтересованности среди работников в развитии и укреплении деятельности учреждения.

## 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующим законодательством работодатель устанавливает пятидневную рабочую неделю с двумя нерабочими днями - суббота и воскресеньем (.воскресенье - выходной). Количество дней в рабочей неделе, время начала и окончания работы и обеденного перерыва устанавливается для работников **Приложением № 1** к настоящим Правилам. Продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю для отдельной категории педагогических работников, 40 часов в неделю для остальных работников учреждения.

- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;

- время начала работы – 08.00, время окончания работы - 16.30;

- перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 12.30 продолжительностью 30 минут в течение рабочего дня. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается (часть 1, статья 108 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (часть 1, статья 95 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Работникам предоставляются два 15-минутных регламентированных краткосрочных перерыва в течение рабочего дня для отдыха и личных надобностей, которые могут использоваться для производственной гимнастики, кофейных пауз и перекуров: с 09.45 до 10.00 и с 13.45 до 14.00. (часть 1, статья

100 (время перерывов в работе) и пункт 1 статьи 107 Трудового Кодекса Российской Федерации). Данные краткосрочные перерывы в работе входят в основное время в течение рабочего дня.

5.2. Режим рабочего дня преподавателей:

- рабочая неделя и рабочий день формируется в соответствии с тарификацией и расписанием занятий;
- начало работы - 8-20, в случае необходимости - 8-00;
- окончание работы - 16-30;
- перерыв с 12-00 до 12-30.

Преподаватели обязаны находиться на рабочем месте за 10 минут до начала занятий.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями.

В соответствии с требованиями законодательства о труде, утверждение графика работы преподавателей (расписание консультаций), графика работы педагога дополнительного образования производится директором по согласованию с профсоюзным комитетом сотрудников.

В рамках рабочего дня педагогические работники заведения образования должны вести все виды учебно-методической и педагогической работы согласно должности, учебного плана и плана работы СПХК.

Администрация привлекает педагогических работников к дежурству в СПХК. График дежурств и его продолжительность утверждает директор по согласованию с профсоюзным комитетом

Во время летних каникул, которые не совпадают с очередным отпуском педагогических работников, администрация привлекает их на педагогическую и организационную работу в пределах времени, которое не превышает их учебной нагрузки до начала каникул.

Во время зимних каникул администрация привлекает их на педагогическую и организационную работу согласно плана работы СПХК.

Распределение рабочего времени между видами работ производится педагогическим работником исходя из расписания занятий, по согласованию со своим непосредственным руководителем. При этом, в общий объем рабочего времени включается: проведение родительских собраний, профориентационной работы и т.д. Рабочий день может быть разделен на части, но так, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала 36 часов в неделю.

5.3. Режим рабочего времени сторожей, дежурных по общежитию: сменная работа в соответствии с графиком дежурств. Продолжительность рабочей смены составляет не более 16 часов, с последующим предоставлением междусменного отдыха.

Для сторожей, дежурных по общежитию устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет один год.

Отдельному работнику может быть изменено время начала и окончания работы, а также время обеденного перерыва на основании личного заявления, при условии сохранения фонда общего рабочего времени и не нарушении учебно-производственного процесса или на основании заключенного трудового договора.

Работникам запрещается:



- а) изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- б) продлевать или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- в) поручать кому-либо исполнение своих трудовых обязанностей;
- г) оставлять рабочее место, не поставив в известность непосредственного руководителя.

5.4. Учет рабочего времени различных категорий работников ведут должностные лица Колледжа, а именно:

- директора, заместителей директора, инженера электроника, специалиста ОТ, секретаря-машинистки, социального педагога, инспектора ОК, паспортиста - секретарь-машинистка;
- преподаватели - заместитель директора по учебной работе;
- воспитателей, педагогов дополнительного образования - заместитель директора по УВР
- мастера производственного обучения, работники мастерских - старший мастер;
- обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал, в том числе ночные сторожа - руководитель сектора хозяйственной работы (Завхоз).
- коменданта, дежурных по общежитию, обслуживающий – комендант

5.5. Отсутствие работника на рабочем месте в Колледже согласуется с непосредственным руководителем, а в случае его отсутствия, с руководителем уровнем выше.

5.6. Расписание занятий составляется заместителем директора по УР и утверждается директором Колледжа. Изменения в расписание может внести только зам. директора по УР по личному заявлению преподавателя, поданному не позднее, чем за 1 день до предлагаемого изменения. Во время болезни работника расписание меняется немедленно. При осуществлении замены в расписание занятий могут быть внесены занятия, проводимые любым свободным преподавателем согласно учебному плану. Если после замены преподаватель не может восстановить снятые часы, заместитель директора по УР готовит к подписанию директором приказ об изменении педагогической нагрузки данному преподавателю.

5.7. Для обучающихся учебные занятия начинаются в 8 час. 30 мин. Продолжительность учебного часа 45 мин. Между уроками устанавливается перерыв между парами – 10 минут. Продолжительность перерыва для питания обучающихся — не менее 30 минут. Конкретное количество, продолжительность и число уроков в учебный день определяется расписанием занятий и распорядком дня. Учебная нагрузка в учебных группах, не может превышать 36 учебных часов в неделю.

5.8. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время, по дополнительному соглашению.

Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часов в день.

Если работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников

5.9. Работа в учреждении не производится в праздничные дни, установленные трудовым законодательством.

При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профкомов СПХК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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

Педагогическим работникам ГБОУПО СПХК предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, для остальных работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

## 6. Взаимодействие служб колледжа

6.1. В Колледже для координации деятельности проводят инструктирование и информирование служб, преподавателей, мастеров п/о и других работников в формах:

- методических совещаний;
- инструктивных совещаний;
- оперативных совещаний.

6.2. Совещания проводятся в рабочее время.

6.3. Время и периодичность совещаний устанавливается директором Колледжа.

6.4. Освобождение от участия в совещании, учебе и т.д. осуществляет лицо проводящее совещание.

6.5. На совещаниях обсуждаются вопросы деятельности Колледжа.

6.6. Совещания должны быть подготовлены и проводиться не более 45 минут. Каждое совещание должно иметь протокольную часть, а в случае возникновения (проведения) обсуждения по вопросам – решения по обсуждаемому вопросу.

6.7. Совещание по конкретным вопросам проводится только с заинтересованными лицами, на такие совещания могут быть приглашены представители сторонних организаций.

## 7. Поощрения

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества выполнения трудовых обязанностей применяются, работодатель применяет следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии (при наличии денежных средств) ;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;

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

## 8. Оплата труда

8.1. Заработная плата работника в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, закреплённой в Положении об оплате труда ГБОУПО состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

8.2. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени на соответствующий календарный месяц года, окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

8.3. Оплата труда работника производится за фактически отработанное время.

8.4. Рабочие часы, превышающие нормальное число рабочих часов за учетный период, оплачиваются в следующем порядке:

- за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;

- за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

8.5. Размер месячной заработной платы преподавателей определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и делением полученного произведения на десять учебных месяцев.

8.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число месяца.

8.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

8.8. Выплата заработной платы осуществляется Работодателем путем перечисления денежных средств на банковский счет в периоды и на условиях, установленных договором банковского обслуживания.

8.9. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

## 9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 или пунктом 1 статьи 336 Трудового кодекса РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса в случаях, когда винов-



ные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

9.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Причем, непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

Директор СПХК



Лисецкий В. И

Председатель  
профкома СПХК



В. С. Булгакова

Председатель  
профкома СПХК

Аксенова-Бурая Л. Н.



МП

## Время начала и окончания работы и перерывов в работе в СПХК

№	Должность	Дни недели	Время			Руководитель, уверждающий план (график работы)	Выходной день	Примечания
			начала работы	окончания работы	Перерыв на обед			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Директор	ежедневно	8:00	16:30	12:00-12:30		суббота, воскресенье	По согл. с департаментом
1	Зам. директора по УР	ежедневно	8:00	16:30	12:00-12:30	Директор	суббота, воскресенье	
2	Главный бухгалтер	ежедневно	8:00	16:30	12:00-12:30	Директор	суббота, воскресенье	
3	Зам. директора по УВР	ежедневно	8:00	16:30	12:00-12:30	Директор	суббота, воскресенье	
4	Зам. директора по безопасности	ежедневно	8:00	16:30	12:00-12:30	Директор	суббота, воскресенье	
5	Старший мастер	ежедневно	8:00	16:30	12:00-12:30	Зам. директора по УР	суббота, воскресенье	
6	Завхоз	ежедневно	8:00	17:00	12:00-13:00	Директор, Зам. директора по безопасности	суббота, воскресенье	
7	Руководитель физвоспитания; преподаватель БЖ	ежедневно	8:00	15:42	12:30-13:00	Зам. директора по УВР	суббота, воскресенье	Педнагрузка 360 час.
8	Преподаватель	Согласно утвержденному расписанию, но менее 3-х уроков в день				Зам. директора по УР	суббота, воскресенье	Присутствуют на педагогических советах, совещаниях, методических мероприятиях
9	Классные руководители	Согласно утвержденному плану воспитательной работы				Зам. директора по УВР	суббота, воскресенье	



10	Мастер производственного обучения в дни теоретических занятий (закрепленных групп)	ежедневно	8:00	15:42	12:30-13:00	Зам. директора по УР, Зам. директора по УВР, Старший мастер	суббота, воскресенье	
11	Мастер произв. обучения в дни производственного обучения в производственных мастерских и на предприятиях	ежедневно	8:00	15:42	12:00-12:30	Зам. директора по УР, Старший мастер	суббота воскресенье	
12	Воспитатель (куратор)	ежедневно	8:00	15:42	12:30-13:00	Зам. директора по УВР	суббота, воскресенье	
13	Социальный педагог	ежедневно	8:00	15:42	12:30-13:00	Директор	суббота, воскресенье	
14	Педагог дополнительного образования	ежедневно	8:00	15:42	12:30-13:00	Зам. директора по УВР	суббота, воскресенье	
15	Инспектор по кадрам	ежедневно	8:00	16:30	12:00-12:30	Директор	суббота, воскресенье	
16	Воспитатель общежития	ежедневно	14:18	22:00	18:00-18:30	Зам. директора по УВР	суббота, воскресенье	
17	Инженер электроник	ежедневно	8:00	16:30	12:00-12:30	Директор	суббота, воскресенье	
18	Секретарь учебной части	ежедневно	8:00	16:30	12:00-12:30	Зам. директора по УР	суббота, воскресенье	
19	Библиотекарь	ежедневно	8:00	16:30	11:30-12:00	Зам. директора по УВР	суббота, воскресенье	

20	Методист	ежедневно	8:00	15:42	12:00-12:30	Зам. директора по УР	суббота, воскресенье	
21	Секретарь-машинистка	ежедневно	8:00	16:30	12:00-12:30	Директор	суббота, воскресенье	
22	Лаборант	ежедневно	8:00	16:30	11:30-12:00	Зам. директора по УР	суббота, воскресенье	При обеспечении лабораторных работ обеденный перерыв переносится по согласованию с зам. дир. по УР
23	Бухгалтер	ежедневно	8:00	16:30	12:00-12:30	Главный бухгалтер	суббота, воскресенье	
24	Сурдопереводч.	ежедневно	8:00	16:30	11:30-12:00	Зам. директора по УР		
25	Слесарь по ремонту оборуд.	ежедневно	8:00	16:30	12:00-12:30	Ст. мастер	суббота, воскресенье	
26	Кладовщик	ежедневно	8:00	16:30	12:00-12:30	Завхоз	суббота, воскресенье	
27	Гардеробщик	ежедневно	8:00	16:30	12:00-12:30	Завхоз	суббота, воскресенье	
28	Сторож	Согласно утвержденному графику дежурств по суммарному учету рабочего времени				Завхоз. Зам. директора по безопасности	Согласно утвержденному графику дежурств	Время приема пищи является рабочим временем
29	Вахтер	ежедневно	8:00	16:30	12:30-13:00	Завхоз, Зам. директора по безопасности	суббота, воскресенье	
30	Уборщик служебных помещений	ежедневно	8:00	15:15	11:00-11:30	Завхоз. Комендант общежития	воскресенье	
31	Дворник	ежедневно	7:00	14:15	10:00-11:30	Завхоз. Комендант общежития	воскресенье	
32	Электромонтер	ежедневно	8:00	16:30	12:00-12:30	Завхоз	суббота, воскресенье	
33	Слесарь сантехник	ежедневно	8:00	16:30	12:00-12:30	Завхоз	суббота, воскресенье	
34	Специалист по	ежедневно	8:00	16:30	12:00-12:30	Зам. директора по	суббота, воскресенье	



	ОТ					безопасности		
35	Водитель	ежедневно	8:00	16:30	12:00-12:30	Завхоз	суббота, воскресенье	
36	Подсобный рабочий	ежедневно	8:00	16:30	12:00-12:30	Завхоз	суббота, воскресенье	
37	Специалист по контролю за эксплуатацией зданий	ежедневно	8:00	16:30	12:00-12:30	Завхоз	суббота, воскресенье	
38	Комендант общежития	ежедневно	8:00	17:00	12:00-13:00	Директор	суббота, воскресенье	
39	Паспортист	ежедневно	8:00	16:30	12:00-12:30	Директор	суббота, воскресенье	
40	Преподаватель БЖ	ежедневно	8:00	15:42	12:30-13:00	Зам. директора по Безопасности, УР	суббота, воскресенье	Педнагрузка 360 час.
41	Дежурный по общежитию	Согласно утвержденному графику дежурств по суммарному учету рабочего времени				Комендант. Зам. директора по безопасности	Согласно утвержденному графику дежурств	Время приема пищи является рабочим временем

## Примечание:

1. Заместители директора по УПР, УВР, УР ,безопасности могут быть привлечены к работе в субботу по контролю факультативных занятий и консультаций согласно графика по согласованию с профкомом.
2. Электромонтер и слесарь-сантехник в случаях аварии – в любое время суток с последующим согласованием с профкомом.
3. Мастера п/о привлекаются ежедневно с 14:30 до 15:42 в период теоретического обучения закрепленных групп к выполнению работ по созданию и совершенствованию учебной базы для теоретического и производственного обучения за исключением дней проведения общих мероприятий, в рамках Положения о мастере п/о.
4. Допускается изменение администрацией продолжительности обеденного перерыва по просьбе работников, по согласованию с профсоюзным комитетом сотрудников.
5. Расписание занятий и уроков для преподавателей и педагогов дополнительного образования составляется в пределах, установленных в утвержденных тарификационных списках.


 Директор СПХК

Лисенский В.И.



Председатель профкома СПХК

Аксенова-Бурая Л.Н.



УТВЕРЖДЕНО

Государственное бюджетное образовательное учреждение профессионального образования «Севастопольский профессиональный художественный колледж»  
наименование организации

СОГЛАСОВАНО  
Заместитель директора департамента  
образования города Севастополя

Тюнин Л.В.

Приказом организации  
От " " 2015г №  
Штат в количестве 79,31 единиц  
Директор В. И. Лисецкий  
от " " 2015г №  
МП

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ  
на 1 мая 2015 года

от " " 2015г №

МП

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Базовая единица (руб.)	Базовая единица с учетом штатных единиц (руб.)	Коэффициент уровня образования / тарифный коэффициент	Базовый оклад, тарифная ставка (оклад) и пр., (руб.)	Надбавки								ИТОГО надбавки (руб.)	Компенсационные выплаты		ИТОГО компенсационные выплаты (руб.)	Социальные выплаты	выслуга лет	ВСЕГО в месяц, руб.	Примечание
							коэффициенты				масштаб управления	уровень управления	обеспечение книгоиздательской продукцией	выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных								
							специфики		Квалификационная категория					процент		сумма						
							коэффициент	сумма	коэффициент	сумма	коэффициент	сумма	коэффициент				сумма					
1	3	4	5	7	8	9	20	21	22	23	24	25	28	29	31	32	33	34	35	36	37	
<b>Руководители</b>																						
	Директор	1,00	6 200,00	6 200,00	1,50	9 300,00					1,10	10 230,00	1,00	9 300,00	100,00	19 630,00				775,00	1 860,00	31 565,00
	Заместитель директора по учебно-воспитат. работе	1,00	6 200,00	6 200,00	1,50	9 300,00					1,10	10 230,00	0,80	7 440,00	100,00	17 770,00				775,00	1 860,00	29 705,00
	Заместитель директора по учебной работе	1,00	6 200,00	6 200,00	1,50	9 300,00					1,10	10 230,00	0,80	7 440,00	100,00	17 770,00				775,00	1 860,00	29 705,00
	Старший мастер	1,00	6 200,00	6 200,00	1,50	9 300,00					1,10	10 230,00	0,30	2 790,00	100,00	13 120,00				775,00	1 240,00	24 435,00
	Главный бухгалтер	1,00	6 200,00	6 200,00	1,50	9 300,00					1,10	10 230,00	0,80	7 440,00		17 670,00				775,00		27 745,00
	Заместитель директора по безопасности	1,00	6 200,00	6 200,00	1,50	9 300,00					1,10	10 230,00	0,80	7 440,00		17 670,00				775,00		27 745,00
	<b>Итого:</b>	<b>6,00</b>				<b>55 800,00</b>						<b>61 380,00</b>		<b>41 850,00</b>	<b>400,00</b>	<b>103 630,00</b>				<b>4 650,00</b>	<b>6 820,00</b>	<b>170 900,00</b>
<b>Специалисты</b>																						
	Преподаватели	16,06	6 200,00			156 039,65		11 840,85		27 267,50					1 300,00	40 408,35				9 300,00	15 500,00	221 248,00
	Мастер произ. обучен. 1 кат.	3,00	6 200,00	18 600,00	1,50	27 900,00	0,05	2 790,00	0,15	4 185,00					300,00	7 275,00				2 325,00	3 720,00	41 220,00
	Мастер произ. обучен. 2 кат.	3,00	6 200,00	18 600,00	1,50	27 900,00	0,05	1 860,00	0,10	2 790,00					300,00	4 950,00				2 325,00	3 720,00	38 895,00
	Мастер произ. обучен. 2 кат.	1,00	6 200,00	6 200,00	1,30	8 060,00	0,05	403,00	0,10	806,00					100,00	1 309,00				671,67	1 240,00	11 280,67
	Мастер производ. обучения	4,00	6 200,00	24 800,00	1,50	37 200,00	0,05	1 395,00							400,00	1 795,00				3 100,00	3 100,00	45 195,00
	Мастер производ. обучения	1,00	6 200,00	6 200,00	1,30	8 060,00	0,05	806,00							100,00	906,00				671,67	620,00	10 257,67
	Мастер производ. обучения	1,00	6 200,00	6 200,00	1,10	6 820,00									100,00	100,00				568,33	620,00	8 108,33
	Руководитель физического воспитания	1,00	6 200,00	6 200,00	1,50	9 300,00									100,00	100,00				775,00	1 860,00	12 035,00
	Методист	1,00	6 200,00	6 200,00	1,50	9 300,00			0,25	2 325,00					100,00	2 425,00				775,00	1 860,00	14 360,00
	Сопровождающий	1,00	6 200,00	6 200,00	1,50	9 300,00	0,05	465,00							100,00	565,00				775,00		10 640,00
	Воспитатель	3,50	6 200,00	21 700,00	1,50	32 550,00									300,00	300,00				2 325,00	3 100,00	38 275,00
	Воспитатель	1,00	6 200,00	6 200,00	1,30	8 060,00									100,00	100,00				671,67	1 860,00	10 691,67

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Базовая ставка (руб.)	Базовая ставка с учетом штатных единиц (руб.)	Коэффициент уровня образования / тарифного коэффициента	Базовый оклад, тарифная ставка (оклад) в руб. (руб.)	Надбавки								ИТОГО надбавки (руб.)	Компенсационные выплаты		ИТОГО компенсационные выплаты (руб.)	Социальные выплаты	выслуга лет	ВСЕГО в месяц, руб.	Примечание			
							коэффициенты				масштаб управления		уровень управления			обеспечение денежной заработной платы производственной	выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных								
							спецификс		Квалификационная категория		коэффициент	сумма	коэффициент	сумма			коэффициент						сумма	процент	сумма
							коэффициент	сумма	коэффициент	сумма															
1	3	4	5	7	8	9	20	21	22	23	24	25	28	29	31	32	33	34	35	36	37				
	Педагог дополнительного образования	1,00	6 200,00	6 200,00	1,30	8 060,00							100,00	100,00				671,67	1 860,00	10 691,67					
	Педагог дополнительного образования	1,00	6 200,00	6 200,00	1,10	6 820,00							100,00	100,00				568,33		7 488,33					
	<b>Итого:</b>	<b>38,56</b>				<b>355 369,65</b>		<b>19 559,85</b>	<b>37 373,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>3 500,00</b>	<b>60 433,35</b>			<b>25 523,33</b>	<b>39 060,00</b>	<b>480 386,33</b>					
<b>Служащие</b>																									
	Бухгалтер 2 кат.	2,00	6 200,00	12 400,00	1,30	16 120,00		0,05	806,00					806,00				1 343,33		18 269,33					
	Заведующая хозяйством	1,00	6 200,00	6 200,00	1,30	8 060,00												671,67		8 731,67					
	Специалист по охране труда	1,00	6 200,00	6 200,00	1,30	8 060,00												671,67		8 731,67					
	Инспектор отдела кадров	1,00	6 200,00	6 200,00	1,10	6 820,00												568,33		7 388,33					
	Командант	1,00	6 200,00	6 200,00	1,10	6 820,00												568,33		7 388,33					
	Библиотекарь	1,00	7 520,00	7 520,00	1,00	7 520,00												626,66	2 256,00	10 402,66					
	Инженер-электроник	1,00	6 200,00	6 200,00	1,50	9 300,00												775,00		10 075,00					
	Секретарь учебной части	0,50	6 200,00	3 100,00	1,10	3 410,00												284,17		3 694,17					
	Секретарь-машинистка	1,00	6 200,00	6 200,00	1,10	6 820,00												568,33		7 388,33					

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Базовая единица (руб.)	Базовая единица с учетом штатных единиц (руб.)	Коэффициент уровня образования / тарифный коэффициент	Базовый оклад, тарифная ставка (оклад) и пр. (руб.)	Надбавки								ИТОГО надбавки (руб.)	Компенсационные выплаты		ИТОГО компенсационные выплаты (руб.)	Социальные выплаты		выслуга лет	ВСЕГО в месяц, руб.	Примечание
							коэффициенты				масштаб управления	уровень управления	обеспечение организательской продукцией	процент		сумма	материальная помощь на профилактику заболеваний (1/12) (руб.)		ИТОГО				
							специфики		Квалификационная категория											ИТОГО			
							коэффициент	сумма	коэффициент	сумма	коэффициент	сумма	коэффициент	сумма		коэффициент	сумма		коэффициент	сумма			
1	3	4	5	7	8	9			20	21	22	23	24	25	28	29	31	32	33	34	35	36	37
	Специалист по контролю за эксплуатацией зданий	1,00	6 200,00	6 200,00	1,30	8 060,00														671,67		8 731,67	
	Паспортист	0,50	6 200,00	3 100,00	1,10	3 410,00														284,17		3 694,17	
	Лаборант	0,50	6 200,00	3 100,00	1,10	3 410,00														284,17		3 694,17	
	Сурдопереводчик	0,50	6 200,00	3 100,00	1,50	4 650,00														387,50		5 037,50	
	<b>Итого:</b>	<b>12,00</b>				<b>92 460,00</b>			<b>0,00</b>	<b>806,00</b>						<b>806,00</b>			<b>7 705,00</b>	<b>2 256,00</b>	<b>103 227,00</b>		
<b>Рабочие</b>				0,00		0,00																	
	Кладовщик	1,00	6 200,00	6 200,00		6 200,00														516,67		6 716,67	
	Слесарь-сантехник	1,00	6 200,00	6 200,00	1,06	6 572,00														547,67		7 119,67	
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудованию	1,00	6 200,00	6 200,00	1,06	6 572,00														547,67		7 119,67	
	Слесарь-ремонтник	1,00	6 200,00	6 200,00	1,02	6 324,00														527,00		6 851,00	
	Подсобный рабочий	1,00	6 200,00	6 200,00		6 200,00														516,67		6 716,67	
	Водитель	1,00	6 200,00	6 200,00	1,06	6 572,00											0,25	1 643,00		547,67		8 762,67	
	Вахтер	1,00	6 200,00	6 200,00		6 200,00														516,67		6 716,67	
	Уборщик служебных помещений	6,00	6 200,00	37 200,00		37 200,00														3 100,00		40 300,00	
	Дворник	1,50	6 200,00	9 300,00		9 300,00														775,00		10 075,00	
	Кастелянша	1,00	6 200,00	6 200,00		6 200,00														516,67		6 716,67	
	Сторож	3,25	6 200,00	20 150,00		20 150,00												3 950,12		1 671,16		25 771,28	
	Дежурный по общежитию	4,00	6 200,00	24 800,00	1,10	27 280,00												4 344,71		2 273,33		33 898,04	
	<b>Итого :</b>	<b>22,75</b>				<b>144 770,00</b>													<b>9 937,83</b>	<b>12 056,16</b>	<b>48 136,00</b>	<b>921 277,33</b>	
	<b>Итого всего :</b>	<b>79,31</b>				<b>648 399,65</b>			<b>19 559,85</b>	<b>38 179,50</b>	<b>61 380,00</b>	<b>41 850,00</b>	<b>3 900,00</b>	<b>164 869,35</b>					<b>9 937,83</b>	<b>49 934,50</b>	<b>48 136,00</b>	<b>921 277,33</b>	

Стимулирующие выплаты:

250 314,33

ИТОГО ФОНД НА МЕСЯЦ :

1171591,66

Главный бухгалтер

А.А. Буробина



Тронушеновано, прощнуоровано  
и скрешено пегатьо пьтвдесетт  
пвть лштов. 10 цюль 2015 года



Директор  
ГБОУП  
СПХК

*[Handwritten signature]*

В. Лисецкић