

Директор ГБПОУ КК НКРП



И.В. Сугаипова

«31» января 2024 г.

Представитель работников
ГБПОУ КК НКРП



Н.Н. Ашла

«31» января 2024 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ГБПОУ КК НКРП на 2023 – 2026 годы

Стороны коллективного договора в лице директора ГБПОУ КК НКРП Сугаиповой Ирины Владимировны, именуемой в дальнейшем «работодатель», и работники в лице их представителя Ашла Натальи Николаевны, именуемой в дальнейшем «представитель работников», договорились о нижеследующем:

1. Приложение № 4 коллективного договора ГБПОУ КК НКРП на 2023-2026 годы изложить в следующей редакции:

«Приложение № 4
к коллективному договору
от «10» октября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБПОУ КК НКРП

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников в ГБПОУ КК НКРП (далее – Положение) разработано в соответствии с ТК РФ, Законом Краснодарского края от 11.11.2008 № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», уставом колледжа, коллективным договором, иными локальными нормативными (правовыми) актами колледжа.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников.

1.3. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с Краснодарской краевой организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Определение размеров заработной платы работника ГОО и ГУ осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным или трудовым договором.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

1.7. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.8. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.9. Выплата заработной платы работникам колледжа осуществляется 8 и 23 числа каждого месяца.

1.10. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке,

установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников определяются в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением губернатора Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), устанавливаемые локальным нормативным актом учреждения, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением губернатора Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

2.5. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по

должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением губернатора Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края» с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГОО и ГУ, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением губернатора Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.8. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.10. Объем учебной нагрузки преподавателей колледжа устанавливается с учетом приложения №1 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением

губернатора Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам устанавливается в соответствии с приложением 2 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением губернатора Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты работников устанавливаются в соответствии с приложением 3 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением губернатора Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

2.13. Порядок зачета педагогическим работникам в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, перечень организаций, учреждений и должностей время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования, установлены Постановлением губернатора Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей),
- за расширение зон обслуживания,
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;

- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются от 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3.3. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

превышение установленной численности студентов в группе - 31 и более человек;

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление групп на подгруппы);

осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

- при расчете оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются выплаты стимулирующего и компенсационного характера (Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 г. №26-п).

3.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

3.9. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

3.10. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с образовательной деятельностью:

- за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств бюджета Краснодарского края - 4000 рублей;

- за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств федерального бюджета - 5000 рублей;

- за проверку письменных работ - 10%;

- за заведование учебными кабинетами - 10 %;

- за заведование лабораториями - 15%;

При установлении доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другим) руководителем учреждения учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по их содержанию.

- за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию "педагог-методист") - 20%;

- за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться правовым актом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

3.10.1. Выплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливаются педагогическим и иным работникам, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия), на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций).

В целях применения настоящего Положения куратором группы, считается работник колледжа, реализующий программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, из числа педагогических и иных работников, участвующих в образовательном процессе, на которых

руководителем возложены обязанности по организации системы отношений между обществом и обучающимся через разнообразные виды воспитывающей деятельности обучающегося коллектива, создающие условия для индивидуального самовыражения каждого обучающегося.

Размер выплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) в одном классе (группе) составляет 4000 рублей в месяц.

Выплата педагогическим и иным работникам колледжа, осуществляющим классное руководство (кураторство) в двух и более классах (группах), устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе (группе), но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому и иному работнику колледжа, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия) в классе (группе, классах, группах), а также в классе-комплекте, который принимается равным за один класс независимо от числа обучающихся в каждом из классов, входящих в класс-комплект.

В рамках настоящего Положения классом-комплексом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же учитель.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного руководителя (куратора), рабочим временем. За работу в указанные периоды производятся выплаты за осуществление функций классного руководителя (куратора) до истечения срока действия тарификации.

3.10.2. Ежемесячная доплата (ежемесячное денежное вознаграждение) за классное руководство (кураторство) устанавливается в размере 5000 рублей педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя (куратора) в каждой учебной группе, классе очной, очно-заочной формы обучения, финансируемой (ом) за счет бюджетных средств, но не более двух выплат одному педагогическому работнику (постановление Правительства Российской Федерации от 30.12.2005 № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнении функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)» с изменениями и дополнениями от 07.07.2021).

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется за счет средств федерального бюджета, является составной частью заработной платы и учитывается при расчете средней заработной платы работника, при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется дополнительно к выплате за выполнение функции классного руководителя (куратора), установленной за счет средств краевого бюджета.

Ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей является составной частью заработной платы педагогического работника и выплачивается одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время..

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство (кураторство), утверждается приказом директора.

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) имеют педагогические работники, на которых с письменного согласия возложены функции классного руководителя (куратора).

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) может быть отменено за ненадлежащее исполнение или за неисполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству (кураторству).

3.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующие выплаты:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;
- ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся;
- премиальные выплаты.

4.1.1. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается исходя из выполнения работниками за отчетный период установленных им показателей эффективности деятельности согласно утвержденным приказом колледжа критериям оценки в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг:

- за высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
 - за разработку и внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;
 - за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
 - за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы (в том числе водителям);
- а также:

- молодым специалистам в размере 3000 рублей ежемесячно,

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в колледже составляет:

- до 300% (в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения – бюджет) и
- до 300% (в пределах средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда - внебюджет).

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы за отчетный период рассчитывается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, которая действует на основании утвержденного приказом колледжа положения, согласно утверждаемому приказом колледжа положению об оценке показателей эффективности деятельности работников, если иное не прописано в данном Положении.

Показатели эффективности деятельности работников и критерии их оценки утверждаются приказом колледжа.

Отчетный период для расчета стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы для работников колледжа (за исключением педагогических работников) составляет месяц.

Срок представления в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда колледжа представлений (оценочных листов) для работников (за исключением педагогических работников) – первое число месяца, следующего за отчетным периодом.

Конкретный размер стимулирующей надбавки устанавливается приказом колледжа:

для работников (за исключением педагогических работников) – ежемесячно;

для педагогических работников один раз в полугодие согласно положению об оценке показателей эффективности деятельности колледжа.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы при привлечении работника к дисциплинарной ответственности не устанавливается за тот месяц, в котором работник был подвергнут дисциплинарному взысканию. Указанное решение оформляется приказом колледжа.

Если стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы была установлена на более длительный срок, чем месяц, то при наличии дисциплинарного взыскания выплата отменяется в том месяце, в котором работник был подвергнут дисциплинарному взысканию. Указанное решение оформляется приказом колледжа.

4.1.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования. Подсчет общего количества лет, проработанных в сфере образования педагогическими работниками осуществляется с учетом приложений 4 и 5 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением губернатора Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

Размеры стимулирующей надбавки за выслугу лет (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 3 лет - 5%;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10 %;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;
- при выслуге лет от 20 лет – 20 %.

4.1.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,25 - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,45- при наличии высшей квалификационной категории;

0,30 - при наличии первой квалификационной категории.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,30 - за ученую степень доктора наук;
0,20 - за ученую степень кандидата наук;
0,10 - за почетное звание (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

0,10 - дополнительно за наличие нагрудного знака за педагогическую деятельность;

0,10— дополнительно за наличие нагрудного знака «Отличник физической культуры и спорта».

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - до 2,0.

4.1.6. Ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся осуществляется следующим работникам:

- заместителю руководителя по учебно-воспитательной работе;
- руководителю физического воспитания,
- педагогу-психологу,
- учителю по физической культуре;
- психологу;
- социальному педагогу.

Предельные размеры ежемесячной выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся составляют:

2000 рублей - заместителю руководителя по учебно-воспитательной работе, руководителю физического воспитания, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1000 рублей - психологу и социальному педагогу.

Работникам, указанным в настоящем пункте, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы. При выполнении объема работы более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

Ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся осуществляется на основании приказа руководителя.

4.1.7. Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

4.1.7.1. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

Единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов осуществляется при:

-поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

-присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

-награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

-награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения.

4.1.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренной настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.7.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам вне зависимости от занимаемой должности:

- ко Дню среднего профессионального образования (2 октября);

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику при условии его непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.7, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению (оценочному листу) заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях, - на основании представления (оценочного листа) руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения;
- работников и руководителей структурных подразделений, непосредственно подчиненных директору колледжа, - на основании представления (оценочного листа) начальника отдела кадров.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке, премияльных выплат, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты за выслугу лет, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.8. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

- руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению (оценочному листу) заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях, - на основании представления (оценочного листа) руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения;
- работников и руководителей структурных подразделений, непосредственно подчиненных директору колледжа, - на основании представления (оценочного листа) начальника отдела кадров.

V. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Из фонда оплаты труда работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

- руководителя учреждения - правовым актом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;
- работников (за исключением руководителя учреждения) - локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

5.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

- руководителя учреждения - министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;
- работников (за исключением руководителя учреждения) - руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Заработная плата руководителей, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением губернатора Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

6.2. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя.

6.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в порядке, определенном министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

6.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников (без руководителя учреждения, его заместителей с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год. Уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднюю заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей).

6.5. По решению министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, выполнения государственных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

6.6. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, заместителями руководителя - руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения

учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.7. Руководителям учреждений по решению министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

6.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60.2, 151 ТК РФ с письменного согласия работника учреждения приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника учреждения не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного пунктом 6.1 настоящего раздела.

VII. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

7.1. В пределах объема средств на оплату труда работников руководитель учреждения формирует штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.3. Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям, сформированным в соответствии с Уставом.

7.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, трудоустроенным на штатные должности.

7.5. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ,

установленных министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

7.6. Приказами министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края утверждаются:

- перечни должностей, относимых к:
основному персоналу (педагогические работники) учреждения;
административно-управленческому персоналу учреждения;
вспомогательному персоналу учреждения;
- предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения.»

2. Остальные условия коллективного договора ГБПОУ КК НКРП на 2023–2026 годы остаются неизменными и обязательными для исполнения сторонами.

3. Настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору ГБПОУ КК НКРП на 2023 – 2024 годы является его неотъемлемой частью, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

4. Настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору ГБПОУ КК НКРП на 2023 – 2026 годы вступает в силу с момента его подписания сторонами и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГБПОУ КК НКРП


И.В. Сугаипова
МП «31» января 2024 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной организации


Н.Н. Ашла
МП «31» января 2024 г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения 1. Новороссийск"
наименование муниципального образования
Центр занятости
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 05.02.2024 № 141 от 10.10.2023
Ведущий специалист А.В. Куркин
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

В НАСТОЯЩЕМ ДОКУМЕНТЕ ПРОИЗНО, ПРОПУЩЕНО И
СРЕДСТВО ПЕЧАТЬЮ
(подпись) (инст. (з.о.д)).

Директор _____
И.Б. СЫТЕНОВ

2024



В настоящем документе прошито, пронумеровано и скреплено печатью 18 (восемнадцать) лист (а/л).

Председатель первичной профсоюзной организации колледжа

Н.Н. Ашута

« 31 » 2024

