



Приложение №
к коллективному договору
на 2025-2028г

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
Л.В.Орлова
«17» декабря 2025г.



Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ КК ААТТ

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений между работодателем и работниками ГБПОУ КК ААТТ.

1. Порядок приема и увольнения работников

1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных случаях согласно ТК РФ.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт;
- трудовая книжка (бумажный формуляр), либо сведения о трудовой деятельности (ЭТК).



При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется Работодателем, за исключением случаев, если в соответствии с трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку, за исключением случаев, если в соответствии с трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется.

Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (в случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Социального фонда РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Социального фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета»:

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание (испытательный срок) продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, его заместителей – 6 месяцев.



1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.7. В соответствии с ТК РФ, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 статьи 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части 1 статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части 1 статьи 77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой



деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется три часа в неделю свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части 2 пункта 1.9. настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представителя работников принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, а также:

- приостанавливает прием новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. Лица, признанные на территории Российской Федерации иностранными агентами, не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях.



2. Основные права и обязанности работника

1.2. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через представителя работников, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;



- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

1.4. Должностные права и обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору. В трудовом договоре могут уточняться применительно к условиям работы данного работника права и обязанности работника и работодателя, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и настоящих правил внутреннего трудового распорядка.

1.5. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;



- в Социальном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;



- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка работодателя;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца 8 (восьмого) и 23 (двадцать третьего) числа каждого месяца в месте выполнения ими работы либо по заявлению работника выплачивать ему заработную плату путем перечисления на указанный работником счет в банке. Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанию банковской пластиковой карточки относятся на счет работодателя, расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет средств работника;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;



Министерство образования и науки Краснодарского края
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Краснодарского края
«Армавирский аграрно-технологический техникум»

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 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 Трудовым Кодексом Российской Федерации, 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;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.



4. Режим работы и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. Режим рабочего времени в организации устанавливается в соответствии со ст. ст.100,104, 333 ТК РФ.

Для педагогических работников минимальная продолжительность рабочего времени определяется из количества 720 часов в год (18 час. в неделю) или максимальная - 1440 час. в год (36 часов в неделю) и гарантируется расписанием.

4.3. Работодатель устанавливает пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем для административно-управленческого персонала, обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала.

Работодатель устанавливает шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем – воскресеньем для педагогического персонала.

Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.4. Режим работы работников техникума на пятидневной рабочей неделе:

с понедельника по пятницу рабочий день с 8 час.00 мин. до 17 час. 00 мин.
выходной день – суббота, воскресенье.

Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Продолжительность ежедневной работы:

- в обычный рабочий день - 8 часов;
- накануне выходных дней - 8 часов;
- накануне нерабочих праздничных дней - 7 часов.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- перерыв с 12 часов 00 мин. до 13 часов 00 мин.;
- в обычный рабочий день – 1 час;
- накануне выходных дней – 1 час;



- накануне нерабочих праздничных дней – 1 час.

Окончание работы:

- в обычный рабочий день -17 часов 00 мин.;
- накануне выходных дней - 17 часов 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - 16 часов 00 мин.

Режим работы работников техникума на шестидневной рабочей неделе, кроме работников учебно-производственного хозяйства:

Для педагогических работников, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю:

с понедельника по пятницу рабочий день с 8 час. 00 мин. до 15 час. 12 мин., в субботу с 8-00 до 14-00
выходной день – воскресенье

Продолжительность ежедневной работы:

- в обычный рабочий день - 6 часов 12мин;
- накануне выходного дня - 5 часов;
- накануне нерабочих праздничных дней - 5 часов 12 мин;

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- перерыв с 12 часов 00 мин. до 13 часов 00 мин.;
- в обычный рабочий день – 1 час;
- накануне выходных дней – 1 час;
- накануне нерабочих праздничных дней – 1 час;

Окончание работы:

- в обычный рабочий день - 15 часов 12 мин.;
- накануне выходного дня - 14 часов;
- накануне нерабочих праздничных дней с понедельника по пятницу - 14 часов 12 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней в субботу - 13 часов 00 мин.;

Для преподавателей и мастеров производственного обучения устанавливается шестидневная рабочая неделя, согласно графика учебного процесса, с одним выходным днем — воскресенье.

4.5. Работодатель устанавливает шестидневную рабочую неделю с одним выходным днём – воскресенье для работников учебного хозяйства учреждения.

Режим работы работников учебного хозяйства техникума:

- с понедельника по пятницу рабочий день с 8 час.00 мин. до 16 час. 00 мин.
- в субботу с 8-00 до 13-30, перерыв 30 минут с 10 ч 00 мин до 10 ч 30 мин.
- выходной день – воскресенье

Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.



Продолжительность ежедневной работы:

- в обычный рабочий день - 7 часов;
- накануне выходных дней - 7 часов;
- накануне нерабочих праздничных дней - 6 часов 00 минут ;

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- перерыв с 12 часов 00 мин. до 13 часов 00 мин.;
- в обычный рабочий день – 1 час;
- накануне выходных дней – 1 час;
- накануне нерабочих праздничных дней – 30 мин;

Окончание работы:

- в обычный рабочий день -16 часов 00 мин.;
- накануне выходных дней – 16 часов 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - 14 часов 30 мин.

Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных структурных подразделений по письменному распоряжению работодателя.

4.7. Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в случаях и порядке, предусмотренных ТК РФ.

4.8. Не могут привлекаться к сверхурочным работам беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ.

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную



службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. они в письменной форме должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.9. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у этого же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу в соответствии с частью 2 статьи 142 ТК РФ, то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ.



4.10. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и 56 календарных дней для педагогических работников.

Удлинённый ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется инвалидам продолжительностью 30 календарных дней независимо от группы инвалидности.

Общая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- мужу - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством



предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.12. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет.

4.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения



считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Работнику предоставляется на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в случаях и порядке, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения среднего заработка в случаях, предусмотренных пунктом 5.16 коллективного договора.

4.14. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со ст. ч.2. ст.116 , 119 ТК РФ.

4.15. У Работодателя действует контрольно-пропускной режим в виде системы контроля и управления доступом (далее - СКУД). Данные СКУД используются Работодателем в целях контроля и учета рабочего времени работников и являются доказательствами нарушений режима труда и отдыха. Порядок применения СКУД, входа/выхода работников в здание Работодателя, вноса/выноса материальных ценностей закреплен в Положении о контрольно-пропускном режиме в ГБПОУ КК ААТТ. Работники обязаны соблюдать действующий у Работодателя контрольно-пропускной режим.

5. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

5.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть 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.

5.2. 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. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

5.3. 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 представителя работников.

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

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

5.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

5.5. 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 представителя работников.

5.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

6. Меры поощрения работников.

6.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает



ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

7. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

7.1 Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (ст.419 ТК РФ).

54

Министерство образования и науки
Краснодарского края
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Краснодарского края
«Армавирский аграрно – технологический техникум»

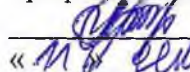


Положение об оплате труда работников

Приложение
к коллективному договору
на 2025-2028 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

 Л.В. Орлова
«18 декабря» 2025г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ КК ААТТ

 О.А. Мартыненко

2025г.



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
«АРМАВИРСКИЙ АГРАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»
(ГБПОУ КК ААТТ)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Армавирский аграрно - технологический техникум» (далее – Положение, Техникум) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ; законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572- КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений государственных учреждений образования Краснодарского края», Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», постановлением Губернатора Краснодарского края от 06 сентября 2023 г., № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, уставом техникума.

1.2. Положение устанавливает единые принципы оплаты труда работников техникума, с целью усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.3. Система оплаты труда работников техникума включает:

- рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей техникума.

1.4. Оплата труда работников техникума 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 профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации».

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. 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 Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.9. Оплата труда работников техникума производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций техникума в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств бюджета Краснодарского края, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры базовых окладов (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников

20
техникума устанавливаются Постановлением главы администрации Краснодарского края (Приложение № 1 к настоящему Положению).

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 и главного бухгалтера учреждения), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

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.

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются директором техникума на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГОО и ГУ устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением 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.

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

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

2.3 Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда, установленным в техникуме.

2.4. Установление окладов работникам Техникума, должности которых не включены в пункты 2.1 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского края, утвержденными правовыми актами департамента образования и науки Краснодарского края.

При изменении размера оплаты труда работника в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

2.5. 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 декабря 2014 года № N 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".

2.6. Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей государственных образовательных организаций начального и среднего профессионального образования предусмотрены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2.7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Техникума устанавливается в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты работников Техникума устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в Приложении № 5 к настоящему Положению.

2.10. Порядок зачета 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 установлен в Приложении № 6 к настоящему Положению.

2.11. Выплаты стимулирующего характера, а также размеры и условия премирования, порядок осуществления компенсационных выплат установлены в Приложении № 7 к настоящему Положению.

2.12. Условия и критерии оценки эффективности труда работников учреждения установлены в Приложении № 8 к настоящему Положению.

2.13. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- рождения внуков - 1 календарных дней;
- бракосочетания детей работников - 1 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 2 календарных дня;
- членам профкома - 1 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 1 календарных дня;

2.14. Работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях в пределах фонда оплаты труда:

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия – 1 день;

- председателям первичных профсоюзных организаций, уполномоченным по охране труда – 1 день;

- при вакцинации от коронавирусной инфекции (не менее двух дней);

2.15. Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Учреждение устанавливает работникам повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

53

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается 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. Размеры и порядок исчисления стимулирующих выплат устанавливается в Приложении № 7 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению.

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются в Приложении № 7 к настоящему Положению.

6. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

6.1. Заработная плата директора техникума и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Установление должностных окладов директора техникума и его заместителей.

6.3. Размер должностного оклада директора техникума устанавливается трудовым договором, не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением (Приложение № 10).

6.4. Размер должностного оклада директора техникума устанавливается Министерством в зависимости от группы по оплате труда руководителей, с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости техникума.

6.5. Порядок отнесения техникума по группам по оплате труда директора техникума и распределение по группам по оплате труда директора техникума устанавливаются приказом Министерства.

6.6. Размеры должностных окладов заместителей директора техникума устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада директора техникума.

6.7. Трудовой договор с директором техникума заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.8. С учетом условий труда директору техникума могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения соответственно, в порядке, определенном Министерством.

6.9. Руководителям государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования, подведомственных министерству образования и науки Краснодарского края (далее соответственно - ГОО и ГУ, министерство) могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за специфику работы;

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 работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.10. Выплаты руководителям ГОО и ГУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам ГОО и ГУ,

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае, если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников ГОО и ГУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда руководителям ГОО и ГУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда. Выплата устанавливается на основании утвержденных результатов специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) на срок действия СОУТ. Если по итогам проведения СОУТ рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

6.11. 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, с оплатой на основании приказа министерства и в соответствии с постановлением главы администрации

(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» и с действующего законодательства.

6.12. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании приказа министерства в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.13. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенными законодательством Российской Федерации.

6.14. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются приказом министерства.

6.15. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы директора техникума, его заместителей (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников техникума (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 директора техникума и его заместителей и средней заработной платы работников списочного состава техникума определяется путем деления средней заработной платы директора техникума и его заместителей на среднюю заработную плату работников списочного состава техникума (без директора и его заместителей).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора техникума, его заместителей и средней заработной платы работников техникума может быть увеличен по решению Министерства в отношении директора, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Министерством. По решению Министерства директору техникума его заместителям на определенный период может устанавливаться предельное соотношение средней заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для директора и не более 5,0 для заместителей.

6.16. В целях стимулирования руководителей учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу руководителям учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты;
- премиальные выплаты за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Основанием для определения размера стимулирующей выплаты является письменное представление руководителя структурного подразделения министерства, курирующего деятельность учреждения или заместителя министра, на основании данных о выполнении показателей эффективности деятельности учреждения за предшествующий установлению стимулирующей выплаты год.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в пределах, утвержденных критериями оценки эффективности деятельности руководителей. Стимулирующая выплата устанавливается с даты назначения сроком на 1 год.

6.17. Выплата за выслугу лет, которая устанавливается руководителям ГОО и ГУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, физической культуры и спорта, иных сферах, соответствующих сфере работы ГОО и ГУ (в процентах от оклада (должностного оклада):

1) руководителям ГОО и ГУ (за исключением работников ГОО ФКиС) в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования:

- при выслуге лет от 1 года 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%;

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору руководителя учреждения.

6.18. Директор техникума и его заместители наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в техникуме. Оплата труда директора техникума и его заместителей 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 директором техникума, определяется Министерством, заместителями директора - директором техникума, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных Приложением 2 к приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.19. Руководителям ГОО и ГУ устанавливаются премии по итогам работы и к отраслевому профессиональному празднику.

При установлении премии по итогам работы (квартал) руководителю ГОО и ГУ или исполняющему обязанности руководителя ГОО и ГУ учитывается:

успешное и добросовестное исполнение руководителем 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 ГОО и ГУ;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ГОО и ГУ;

участие в течение квартала в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

высокие результаты на краевых, всероссийских и международных конкурсах профессионального мастерства.

Премии по итогам работы (квартал) производится в размере не более 30 % должностного оклада.

Документы на установление премии по итогам работы (квартал) руководителям ГОО и ГУ, а также лицам, исполняющим обязанности руководителей ГОО и ГУ (более одного месяца), подаются с учетом результатов деятельности и эффективности работы в квартале в пределах фонда оплаты труда до 15 числа месяца следующего за отчетным, премия по итогам 4 квартала до 15 декабря. Выплата премии осуществляется в текущем финансовом году. Премия по итогам работы (квартал) не выплачивается в случае применения к руководителю ГОО и ГУ или исполняющему обязанности руководителя ГОО и ГУ дисциплинарного взыскания в течение периода, за который премируется руководитель ГОО и ГУ или исполняющий обязанности руководителя ГОО и ГУ. При увольнении руководителя ГОО и ГУ до истечения квартала выплата премии по итогам работы (квартал) не осуществляется. Премирование по итогам работы (квартал) осуществляется по решению министра на дату издания приказа о премировании. Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу) руководителя ГОО и ГУ, исполняющего обязанности руководителя ГОО и ГУ.

6.20. Руководителям ГОО и ГУ может осуществляться единовременное премирование за достигнутые успехи:

1) в размере 20 000 (двадцати тысяч) рублей при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации; 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.

2) в размере 15 000 (пятнадцати тысяч) рублей при: награждении Почетной грамотой администрации Краснодарского края, объявлении Благодарности Губернатора Краснодарского края, а также Почетной грамотой и Благодарственным письмом Законодательного Собрания Краснодарского края,

3) в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей при: награждении Почетной грамотой министерства образования и науки Краснодарского края.

6.21. Премия к отраслевому профессиональному празднику может выплачиваться руководителям ГОО и ГУ: 1) руководителям профессиональных организаций - ко Дню среднего профессионального образования (2 октября); 2) руководителям общеобразовательных организаций, дополнительного профессионального образования и ГУ - ко Дню учителя (5 октября);

6.22. Премия к отраслевому профессиональному празднику выплачивается руководителям ГОО и ГУ в размере 25 000 (двадцати пяти тысяч) рублей. Премия, предусмотренная настоящим пунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев. Выплата премии осуществляется по решению министра в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда. Выплата премий производится на основании приказа министерства в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения, за фактически отработанное время за исключением единовременного премирования к отраслевому профессиональному празднику и единовременного премирования за достигнутые успехи.

6.23. При установлении премии за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учитываются результаты отчетного периода при условии:

отсутствия задолженности по налогам, сборам и платежам в бюджет Краснодарского края за отчетный период;

отсутствия задолженности по налогам, сборам и платежам в качестве единого налогового платежа в бюджет за отчетный период;

отсутствия задолженности по оплате коммунальных платежей за исключением последнего месяца отчетного периода;

отсутствия иной задолженности учреждения; выполнения показателей, запланированных планом финансово хозяйственной деятельности по средствам, полученным от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (без НДС) с учетом вносимых изменений (до 31 декабря текущего финансового года) по следующим направлениям: платной образовательной деятельности; деятельности учебных хозяйств; деятельности учебно-производственных комплексов; выполнение доли доходов от оказания платных услуг (работ) за исключением компенсации затрат и от реализации активов менее 5 процентов поступлений на обеспечение выполнения государственного задания за отчетный период.

Премия устанавливается на финансовый год до 31 декабря включительно приказом министерства в процентном отношении к должностному окладу руководителя учреждения.

Предельный размер премии составляет не более 175 процентов должностного оклада в месяц.

6.24. Определение размера премии производится в процентах от общей суммы полученных доходов (выручки) за отчетный период по направлениям предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

для руководителей профессиональных образовательных организаций Краснодарского края, подведомственных министерству:

- от 2 млн. руб. до 6 млн. руб. - 45%;
- от 6 млн. руб. до 10 млн. руб. - 140%;
- от 10 млн. руб. до 20 млн. руб. - 145%;
- от 20 млн. руб. до 30 млн. руб. - 150%;
- от 30 млн. руб. до 40 млн. руб. - 155%;
- от 40 млн. руб. до 50 млн. руб. - 160%;
- от 50 млн. руб. до 60 млн. руб. - 165%;
- от 60 млн. руб. до 70 млн. руб. - 170%;
- от 70 млн. руб. и выше - 175%.

В случае невыполнения показателей, запланированных планом финансово-хозяйственной деятельности по средствам, полученным от предпринимательской и иной приносящей доход

деятельности (без НДС), с учетом вносимых изменений (до 31 декабря текущего финансового года) (далее - показатель) по одному из вышеперечисленных направлений, фактический размер премии определяется в зависимости от фактически выполненного показателя со следующими значениями от определенного размера премии, рассчитанного в соответствии с вышеуказанными в настоящем разделе:

меньше 80% выполнения показателя - 60% размера премии;

от 80% и выше % выполнения показателя - 100% размера премии.

6.25. Расходы по выплате премии руководителю ГОО и ГУ производятся в течение очередного финансового года за счет средств фонда оплаты труда, запланированных планом финансово-хозяйственной деятельности по средствам, полученным от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности с учетом обеспечения денежных поступлений по доходам.

Начисление и выплата премии производятся ежемесячно за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам учреждения при наличии остатка денежных средств на счете по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, сложившегося после оплаты обязательств по заработной плате, налогов, взносов и ИНЫХ основных договорных обязательств. В случае отсутствия поступлений по доходам в расчетном периоде начисление премии может производиться в периоде, в котором произошли денежные поступления, за один или несколько периодов работы в текущем финансовом году.

6.26. Премия за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности руководителям ГОО и ГУ, не выплачивается в случае применения к руководителю ГОО и ГУ дисциплинарного взыскания с даты применения дисциплинарного взыскания в течение трех месяцев.

6.27. Руководителям ГОО и ГУ, уволенным с работы в течение финансового года, премия выплачивается из расчета фактически отработанного времени.

6.28. Размер премиальной выплаты за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются на основании представленных ГОО и ГУ сведений о полученных доходах и расходах от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по состоянию на 1 января года, следующего за отчетным годом посредством заполнения в программном продукте «1С Свод отчетов» формы «Информация по рассмотрению вопроса по премированию руководителей государственных профессиональных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство образования и науки Краснодарского края, за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, за отчетный год» (далее - Информация по премированию).

6.29. Показатели в Информации по премированию, формируемые в денежном выражении, должны быть сопоставимы с показателями, бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности учреждения. Руководитель ГОО и ГУ несет ответственность за достоверность указанных показателей в Информации по премированию. ГОО и ГУ ежегодно в срок до 15 февраля года, следующего за отчетным, заполняется в программном продукте «1С Свод отчетов».

6.30. Информация по премированию и подписывается руководителем учреждения или уполномоченным им лицом, и направляется в министерство в электронном виде в формате РБР. В случае непредставления Информации по премированию в срок, размер премиальной выплаты за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не рассчитывается и не устанавливается министерством. Министерство рассматривает Информацию по премированию в течение 5 рабочих дней со дня ее поступления.

6.31. Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Централизованная бухгалтерия учреждений образования» (далее - 10 Централизованная бухгалтерия) формирует и направляет в структурные подразделения министерства, курирующие деятельность подведомственных учреждений в срок до 20 февраля текущего года информацию об отсутствии: задолженности по налогам, сборам и платежам в бюджет Краснодарского края за отчетный период, задолженности по налогам, сборам и платежам в качестве единого налогового платежа в бюджет Краснодарского края за отчетный период; задолженности по оплате коммунальных платежей за исключением последнего месяца отчетного периода.

6.32. Отдел финансирования государственных образовательных организаций и отдел бюджетного планирования и финансирования в части курируемых учреждений, находящихся в ведении Министерства, направляет в структурные подразделения министерства, курирующие деятельность подведомственных учреждений расчет премиальной выплаты за счет средств,

полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности для рассмотрения и направления до 1 марта текущего года в отдел правового обеспечения, государственной службы и кадров предложения о премировании руководителей ГОО и ГУ на очередной финансовый год для подготовки проекта приказа министерства.

6.33. Премии, предусмотренные настоящим разделом, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.34. В случае если в соответствии с положениями статей 60, 151 ТК РФ с письменного согласия работника техникума приказом Министерства на него возлагается временное исполнение обязанности директора техникума, с ним не заключается новый трудовой договор и на него не распространяются положения настоящего раздела. В приказе Министерства о возложении временного исполнения обязанности директора техникума указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником с техникумом.

6.35. В пределах экономии фонда оплаты труда или за счет внебюджетных средств в индивидуальном порядке руководителям ГОО и ГУ по заявлению и на основании решения министра, приказом министерства может предоставляться материальная помощь, но не более двух выплат материальной помощи в календарном году.

6.36. Материальная помощь может оказываться в связи со следующими событиями в жизни руководителя ГОО и ГУ: при рождении ребенка - в размере 15 000 (пятнадцати тысяч) рублей; при увольнении в связи с выходом на пенсию по государственному обеспечению - пенсию по старости - в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей; тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной листком нетрудоспособности - в размере 15 000 (пятнадцати тысяч) рублей; его смертью, смертью родителей, детей, супруга(и) - в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей.

Оказание материальной помощи производится в соответствии с приказом министерства, изданного на основании заявления руководителя ГОО и ГУ, а в случае смерти руководителя ГОО и ГУ - его близких родственников (родители, дети, супруг(а) с приложением подтверждающих документов.

7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

7.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

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, зачисленным на штатные должности.

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

7.6. Исполнительные органы Краснодарского края, в ведении которых находятся учреждения, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ ТЕХНИКУМА ПРИМЕНИТЕЛЬНО К СООТВЕТСТВУЮЩИМ ПКГ
По общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ,
утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31,
Постановлением № 45, Приказом № 243, Приказом № 248н**

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":

1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

1 квалификационный разряд	- 8446 рубль;
2 квалификационный разряд	- 8700 рублей;
3 квалификационный разряд	- 89616 рублей;

2 квалификационный уровень - профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) - 9230 рублей;

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня":

1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

4 квалификационный разряд	- 9230 рублей;
5 квалификационный разряд	- 9508 рубля;

2 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

6 квалификационный разряд	- 9794 рублей;
7 квалификационный разряд	- 10088 рублей;

3 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным

64

справочником работ и профессий рабочих	- 10391рубль;
4 квалификационный уровень	- 10703рубль.

По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 37, Приказом № 247н, Приказом № 547н, Приказом № 559н, Приказом № 761н: отнесенным к ГЖГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":

1 квалификационный уровень	- 8700рублей;
2 квалификационный уровень	- 8787 рублей;

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

1 квалификационный уровень	- 89616 рублей;
----------------------------	-----------------

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"

- 9052 рубля;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория

- 9141 рублей;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория

- 9230 рублей;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"

- 9320рубль;

2 квалификационный уровень	- 9052 рубля;
----------------------------	---------------

3 квалификационный уровень	- 9320 рубль;
----------------------------	---------------

4 квалификационный уровень	- 9409рублей;
----------------------------	---------------

5 квалификационный уровень	- 9499 рубля;
----------------------------	---------------

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":

1 квалификационный уровень	- 9230 рублей;
----------------------------	----------------

2 квалификационный уровень	- 9323 рубля;
----------------------------	---------------

3 квалификационный уровень	- 9416 рубля;
----------------------------	---------------

4 квалификационный уровень	- 9508рубля;
----------------------------	--------------

5 квалификационный уровень	- 9600 рублей;
----------------------------	----------------

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого

уровня":

- | | |
|----------------------------|-----------------|
| 1 квалификационный уровень | - 10703рубль; |
| 2 квалификационный уровень | - 10810 рубля; |
| 3 квалификационный уровень | - 10917 рублей. |

По занимаемым должностям работников ГОО и ГУ (за исключением должностей тренера-преподавателя, инструктора-методиста в ГОО и ГУ, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта (далее - ГОО ФКиС)) на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 216н и Приказом № 761н:

отнесенным к ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала

первого уровня - 8961рублей;

отнесенным к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

- | | |
|----------------------------|----------------|
| 1 квалификационный уровень | - 10391рубль; |
| 2 квалификационный уровень | - 10495 рубль; |

отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:

- | | |
|----------------------------|-----------------|
| 1 квалификационный уровень | - 15528 рубль; |
| 2 квалификационный уровень | - 16771 рубль; |
| 3 квалификационный уровень | - 16926рублей; |
| 4 квалификационный уровень | - 17081 рублей; |

отнесенным к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:

- | | |
|----------------------------|----------------|
| 1 квалификационный уровень | - 13240рублей; |
| 2 квалификационный уровень | - 14564 рубль; |
| 3 квалификационный уровень | -15226 рублей. |

По занимаемым должностям работников государственных учреждений дополнительного профессионального образования на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 217н, Приказом № 1н:

отнесенным к ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала:

- | | |
|----------------------------|----------------|
| 1 квалификационный уровень | - 10391 рубль; |
| 2 квалификационный уровень | - 10703 рубль; |
| 3 квалификационный уровень | - 11015 рубль; |

отнесенным к ПКГ должностей профессорско-преподавательского

состава и руководителей структурных подразделений:

1 квалификационный уровень	- 13240 рублей;
2 квалификационный уровень	- 14564 рубля;
3 квалификационный уровень	- 15226 рублей;
4 квалификационный уровень	- 15888 рублей;
5 квалификационный уровень	- 16550 рублей;
6 квалификационный уровень	- 17211 рублей.

По занимаемым должностям работников ГОО ФКиС на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 216н и Приказом № 761н:

отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:

2 квалификационный уровень	- 12150 рублей;
3 квалификационный уровень	- 12263 рублей.

По занимаемым должностям научных работников и руководителей структурных подразделений на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 305н:

отнесенным к ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня:

1 квалификационный уровень	- 10703 рубль;
2 квалификационный уровень	- 11239 рублей;
3 квалификационный уровень	- 11774 рубль;

должности научно-технических работников 3 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное

наименование "главный" - 12416 рублей;

отнесенным к ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений:

1 квалификационный уровень	- 13504 рубля;
2 квалификационный уровень	- 14855 рубля;
3 квалификационный уровень	- 15530 рубля;
4 квалификационный уровень	- 16205 рубль;
5 квалификационный уровень	- 16880 рублей.

По занимаемым должностям работников сельского хозяйства на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 339н, Приказом № 126н:

отнесенным к ПКГ должностей работников сельского хозяйства

1 квалификационный уровень	- 10703 рубль;
----------------------------	----------------

2 квалификационный уровень	- 11239 рублей;
3 квалификационный уровень	- 11774 рубль;
4 квалификационный уровень	-12416 рублей.

По занимаемым должностям медицинских работников на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 526, Приказом № 541н:

отнесенным к ПКГ должностей медицинского и фармацевтического

персонала первого уровня отнесенным к ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала:

1 квалификационный уровень	- 12700 рублей;
2 квалификационный уровень	- 12827 рублей;
3 квалификационный уровень	-12954рублей;
4 квалификационный уровень	-13081 рубля;
5 квалификационный уровень	-13208 рубля;

отнесенным к ПКГ должностей врачей и провизоров:

1 квалификационный уровень	- 15989 рублей;
2 квалификационный уровень	- 17588 рублей.

По занимаемым должностям работников культуры, искусства и кинематографии на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 121н, Приказом № 570, Приказом № 251н:

отнесенным к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и

кинематографии первого уровня" отнесенным к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня":

6 квалификационный разряд	- 9794 рублей;
7 квалификационный разряд	- 10088 рублей;

отнесенным к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"

- 10391 рубль;

отнесенным к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

- 11893 рублей;

отнесенным к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"

- 13909 рубля.

По занимаемым должностям работников ГОО ФКиС, отнесенным к должностям физической культуры и спорта на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 165н, Приказом № 916н:

отнесенным к ПКГ должностей работников в области физической

культуры и спорта первого уровня:

1 квалификационный уровень - 8446 рубль;

2 квалификационный уровень - 8532 рубля;

отнесенным к ПКГ должностей работников в области физической

культуры и спорта второго уровня:

1 квалификационный уровень - 8657 рубля;

2 квалификационный уровень - 9004 рублей;

3 квалификационный уровень - 9956 рубля.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГОО и ГУ по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и

лицам с ограниченными возможностями здоровья, специалист,

специалист по закупкам, аналитик - 9230 рублей;

старший специалист, старший специалист по закупкам - 9323 рубля;

ведущий специалист - 9508 рубля;

главный специалист - 9600 рублей;

заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный

администратор - 14003 рубля;

советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими

общественными объединениями - 16926 рублей;

начальник отдела, руководитель структурного подразделения - 14564 рубля.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

№ п/п	Государственные образовательные организации и государственные учреждения образования Краснодарского края (далее соответственно - ГОО, ГУ), группы по оплате труда руководителей учреждений	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений в рублях (далее - минимальный оклад), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей ГОО, ГУ
1	2	3

I. Руководители государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным основным общеобразовательным программам

1	ГОО I группы по оплате труда руководителей	40732,0
2	ГОО II группы по оплате труда руководителей	1,049
3	ГОО III группы по оплате труда руководителей	1,059
4	ГОО IV группы по оплате труда руководителей	1,119
5	ГОО V группы по оплате труда руководителей	1,153

II. Руководители государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края (за исключением указанных в разделе I) и государственных специальных учебно-воспитательных учреждений закрытого типа Краснодарского края

1	ГОО I группы по оплате труда руководителей	37040,0
2	ГОО II группы по оплате труда руководителей	1,269

III. Руководители государственных образовательных организаций дополнительного образования Краснодарского края

1	ГОО I группы по оплате труда руководителей	44320,0
2	ГОО II группы по оплате труда руководителей	1,090
3	ГОО III группы по оплате труда руководителей	1,227

IV. Руководители государственных профессиональных образовательных организаций Краснодарского края

1	ГОО I группы по оплате труда руководителей	42240,0
2	ГОО II группы по оплате труда руководителей	1,130
3	ГОО III группы по оплате труда руководителей	1,300
4	ГОО IV группы по оплате труда руководителей	1,410
5	ГОО V группы по оплате труда руководителей	1,575

V. Руководители государственных учреждений образования Краснодарского края

1	ГОО I группы по оплате труда руководителей	37040,0
2	ГОО II группы по оплате труда руководителей	1,269

ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ОБЪЕМА УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ТЕХНИКУМА УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1. Объем учебной нагрузки преподавателей техникума устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в техникуме.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору техникума (с учетом мнения Совета техникума), который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, может быть уменьшен по соглашению сторон.

Кроме того, объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества групп.

Учебная нагрузка на обще выходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей техникума ограничивается верхним пределом 1440 часов.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться директором техникума, устанавливается учредителем, а другим работникам, ведущим ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) - самим директором техникума.

Педагогическая (преподавательская) работа директора техникума по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в техникуме, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно – методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения Совета техникума и при условии, если преподаватели, для которых техникум является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателем на период нахождения в этом отпуске.

3. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренным настоящим Приложением.

4. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

5. Тарификация преподавателей производится один раз в год на новый учебный год.

6. Установленная преподавателю по тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения часовой тарифной ставки преподавателя на установленный ему объем годовой нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления ставки преподавателя, установленной настоящим Положением, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная среднемесячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающим с ежегодным отпуском.

8. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящихся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Зарплата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

9. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы, установленной настоящим Положением.

10. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующего работника по болезни и др. причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесечно.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

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

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительного в соответствии с пунктом 11 настоящего Приложения.

12. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и педагог-организатор освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т. д.) установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит.

Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленным для преподавателей.

13. Оплата труда мастера производственного обучения производится по окладу, установленному настоящим Положением.

Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36 – часовой учебной недели определяются в соответствии с тарифно–квалификационной характеристикой.

Количество мастеров производственного обучения определяется образовательным учреждением исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из–за недостаточный объем учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

Мастерам производственного обучения, выполняющим в техникуме наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Ставки мастера производственного обучения, размеры должностного оклада указываются в тарификационном списке на начало учебного года.

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

4. В учебную нагрузку педагогических работников за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей образовательной организации определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

7. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

8. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением.

9. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

10. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее) не производится.

Если учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям, в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 9 настоящего приложения.

11. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и педагог-организатор освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

12. В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

13. Объем учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, осуществляется в том же порядке, что и для педагогических работников. Учитывая характер работы по совместительству, учреждением устанавливается предельная нагрузка лицам, замещающим должности педагогических работников, в размере не более 720

40
часов в год. Конкретный объем нагрузки устанавливается по решению директора учреждения с учетом специфики деятельности работника по основному месту работы.

14. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

В целях регулирования решения вопросов, не предусмотренных положениями указанного Порядка, в образовательных организациях принимается локальный нормативный акт (Приложение коллективному договору).

15. Руководитель образовательной организации накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников применяется при оплате:

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

- за часы педагогической работы, выполненные при работе с заочниками и очниками, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к настоящему Положению;

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

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

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

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

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

**Перечень
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в
педагогический стаж работников образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культ организаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II	
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от	руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с

ведомственной подчиненности)	методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III	
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством).
2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Порядок
зачета 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

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе

специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩИХ, КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТАХ
И ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
«АРМАВИРСКИЙ АГРАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

1. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

1. Для работников техникума предусматривается установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается техникумом с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается 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.

2. 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:

0,10 - при наличии квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в приложении № 9 к Положению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняются (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях: - возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией

образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида; - отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием; - нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком; - нахождения в длительном отпуске сроком до одного года; - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; - возобновления педагогической работы после военной службы по призыву; - возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором техникума персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 2,0.

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.

0,30 - за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 - за почетное звание (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный».

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться по одному из имеющихся оснований по выбору работника техникума.

5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников техникума предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению директора техникума в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

- руководителей структурных подразделений техникума, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора техникума на основании протокола заседания комиссии по начислению стимулирующих выплат;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях техникума, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений техникума.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению директора техникума в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума.

6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам техникума устанавливают:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных

площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки - до **300%**, в особых случаях размер устанавливается директором. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет (в процентах от оклада) устанавливается педагогическим работникам и иным работникам, выполняющим функции классного руководителя, за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования:

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

8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.3, 3.6 и 3.8.1 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

При расчете оплаты за работу в выходные и праздничные дни учитывать компенсационные и стимулирующие выплаты в двойном размере.

8.1. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам и иным работникам, выполняющим функции классного руководителя техникума.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя - из расчета **4 000** в месяц от оклада.

В случае если на педагогического работника и иного работника, выполняющего функции классного руководителя, возложены функции классного руководителя в двух и более группах, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждой группе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику (иному работнику).

Периоды зимних 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, рабочим временем. За работу в указанные периоды производятся выплаты за осуществление функций классного руководителя до истечения срок действия тарификации.

9. Отдельным категориям работников техникума высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

9.1. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей техникума с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ):

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы; в т. ч. водителям.

Размер надбавок может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям, сроком не более одного календарного года, по истечении которого надбавка может быть сохранена или отменена.

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

- за проверку письменных работ к педагогической нагрузке на учебный год:

- по русскому языку, литературе – 15%,

- по математике – 10 %,

- по химии, основам аналитической химии, физике – 10%,

- по иностранному языку, иностранному языку в профессиональной деятельности – 10%.

- за заведование учебным кабинетом (лабораторией) – 15 %.

- ежемесячная стимулирующая выплата в зависимости от полученной учебно-производственной мастерской ветеринарной лечебницей «ЗооДруг» прибыли в размере до 50 000,00 руб. составляет 20% от суммы, от 50 001 руб. и выше составляет 25%».

При установлении доплаты за заведование учебным кабинетом, руководством техникума учитываются оснащенность кабинета оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по их содержанию.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению директора техникума, Совета техникума при наличии и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также экономии фонда оплаты труда средств от предпринимательской и приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- Выплата отдельным категориям работников профессиональных образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, отдельным категориям работников государственных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (за исключением образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным основным общеобразовательным программам), за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее - отдельные категории работников ГОО), ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся соответственно.

Предельные размеры ежемесячной выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям работников ГОО составляют:

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

1000 рублей - психологу и социальному педагогу.

Отдельным категориям работников ГОО, 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 отдельными категориями работников ГОО 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.

- материальное поощрение участников конкурса профессионального мастерства;

- при закреплении наставников за молодыми специалистами из числа опытных педагогов за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере не менее 10% от ставки, оклада;

- в целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производятся выплаты доплат молодым специалистам (в размере не менее трех тысяч рублей ежемесячно). Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет включительно, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию.

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях:

призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

- руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей директора;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений техникума.

№ п/п	Критерии стимулирующих доплат из внебюджетной деятельности	Размер, рублей
1	За своевременную и качественную подготовку к уборочной страде в части организации питания, быта механизаторов и других участников уборки	до 50 000,00
2	За подготовку семенного фонда, за переработку зерна для сдачи на элеватор и безаварийную работу участников уборки	до 50 000,00
3	За бесперебойную подачу дизтоплива и материально - технического обеспечения	10 000-30 000
4	За своевременное обеспечение учета и реализации зерна на элеватор при прямом комбинировании и транспортировке	10 000-40 000
5	За сопровождение и сдачу готовой продукции на элеватор	10 000-30 000
6	За бесперебойное обеспечение автотранспортом во время уборки для перевозки готовой продукции с поля на склад учхоза и доставку студенческого отряда	10 000-30 000
7	За выполнение и перевыполнение плана проведения курсов дополнительного образования	до 50 000 рублей

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

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 работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. 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% 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.

За осуществление педагогическими работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, рекомендованный перечень и размеры которых могут утверждаться исполнительными органами Краснодарского края, в ведении которых находятся учреждения. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

Оплата труда, при замещении отсутствующего работника, осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

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

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

6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающийся 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 праздничные дни учитывать компенсационные и стимулирующие выплаты в двойном размере.

8.1. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.

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

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

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

12. Компенсационная выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам и иным работникам, выполняющим функции классного руководителя техникума.

Размер компенсационной выплаты за выполнение функции классного руководителя - из расчета 5 000 рублей в месяц.

В случае если на педагогического работника и иного работника, выполняющего функции классного руководителя, возложены функции классного руководителя в двух и более группах, соответствующие компенсационные выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждой группе, но не более двух компенсационных выплат одному педагогическому работнику (иному работнику).

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

В случае необходимости классное руководство в группах может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников организаций СПО, ведущих в них учебные занятия.

3. Порядок и условия премирования работников техникума.

В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премии:

1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы, максимальным размером не ограничивается.

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;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

1.1. Премия по итогам работы за определенный период выплачивается с целью поощрения работников за результаты труда по итогам работы:

№ п/п	Категория работников, виды доплат	Размер премии
	Учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал	
1	За работу с архивом	до 5000 рублей
2	За выполнение срочных работ	до 5000 рублей
3	За сложность и напряженность выполняемой работы	до 200 %
	Обслуживающий персонал	
4	За ликвидацию последствий аварий, стихийных бедствий, устранение технических неполадок	до 10 000 рублей
5	Безаварийная работа автотранспортных средств, исправное техническое состояние	до 5000 рублей
6	За сложность и напряженность выполняемой работы	до 200 %
7	За отсутствие замечаний контролирующих органов при проверке деятельности учреждения	до 25 000 рублей

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов 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 техникума, 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. Премия выплачивается в пределах имеющихся

92
средств за фактически отработанное время. Размер премии может определяться в процентах к должностному окладу и в абсолютном значении.

2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается единовременно в размере до 5 окладов в пределах имеющихся средств.

3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается единовременно, как в процентном соотношении к окладу, так и в абсолютном значении. Максимальным значением не ограничена. Премия выплачивается по следующим основаниям:

- за подготовку техникума к новому учебному году;
- ко Дню учителя, 8 Марта, 23 Февраля, Новому году;
- к отраслевому профессиональному празднику Дню среднего профессионального образования (2 октября);
- за участие в конференции, краевом семинаре, чемпионат «Абилимпикс» демонстрационном экзамене, чемпионате «Профессионалы».
- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения): участие в ликвидации последствий стихийных бедствий;
- за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

4. Критерии и показатели для установления премии за интенсивность, высокие результаты и качественное выполнение работы:

№п/п	Категория работников, виды доплат	Размер премии
	Директор техникума	по приказу МОН
	Административно–управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал	
1	За организацию и проведение различных видов мероприятий	до 25000 рублей
2	За качественное составление и ведение дополнительной отчетности	до 20000 рублей
3	За качественную подготовку и проведение аккредитации образовательных программ	до 50000 рублей
4	За качественную подготовку документации для лицензирования новых образовательных программ	до 25000 рублей
5	За качественное, своевременное выполнение в срок документов, находящихся на контроле, поручений директора	до 25000 рублей
7	За качественную работу с электронными библиотечными системами	до 15000 рублей
8	За высокое качество хозяйственной деятельности и напряженный труд при организации ремонта и эксплуатации зданий техникума	до 25000 рублей
9	Качественное проведение итоговой государственной аттестации выпускников, в том числе демонстрационного экзамена	до 50000 рублей
10	Подготовка победителей (призеров) спортивных соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня (районные, городские, краевые, международные)	до 25 000 рублей
11	Работа в составе жюри районных, городских, краевых международных смотров, конкурсов, олимпиад, выставок и т.д.	до 15 000 рублей
12	Качественная разработка и внедрение рабочих программ ППСЗ по ФГОС	до 15000 рублей
13	Качественное проведение приемной комиссии (100% выполнение КЦП)	до 25000 рублей
14	За качественное выполнение государственного задания	до 50000 рублей

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению директора техникума, решению Совета техникума в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда;

- заместителей директора, главного экономиста, главных специалистов и иных работников, находящихся в подчинении директора непосредственно - согласно заявлению или служебной записки;

- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, находящихся в подчинении заместителей директора - по представлению заместителей директора;

- других работников, занятых в структурных подразделениях - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений.

- перед уходом в ежегодный трудовой оплачиваемый отпуск выплачивать в размере до 4 окладов педагогическому составу, при наличии фонда оплаты труда, в соответствии с критериями и показателями для установления премии за интенсивность, высокие результаты и качественное выполнение работы.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

4. Материальная помощь

4.1. Материальная помощь выплачивается в случаях:

- в связи с юбилейными датами: женщины – 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50-летие, 55, 60, 65 до 5 000 рублей;

- мужчины – 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 60, 65 до 5 000 рублей;

- в случае тяжелой болезни и последующего приобретения лекарств или платного лечения работника; тяжелого материального положения, связанного с затратами на лечение членов семьи (муж, жена, несовершеннолетние дети) на основании предоставления документов (больничный лист, медицинское заключение, аптечные чеки, документ подтверждающий наличие семейных отношений) - до 15 000 рублей;

- смертью работника или членов его семьи (муж, жена, дети, отец, мать) на основании предоставленных документов (свидетельство о смерти, документ подтверждающий родство) - до 15 000 рублей;

- рождением ребенка (на основании свидетельства о рождении) до 15 000 рублей;

- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара и гибели имущества - до 50 000 рублей.

Материальная помощь может выплачиваться к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты фиксированными суммами или в процентном соотношении к должностным окладам.

4.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника при наличии денежных средств от приносящей доход деятельности.

Критерии стимулирования педагогических работников ГБПОУ КК ААТТ

При подаче материалов для стимулирующей оплаты ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ является предоставление справки самоанализа результатов качества освоения обучающимися учебной дисциплины		
№ п/п	Критерии стимулирующих доплат педагогическим работникам	Размер, рублей
1.	Подготовка студента/группы студентов, команды победителей и призёров конкурсов, олимпиад по дисциплине/ПМ, с приложением документов, подтверждающих ОЧНОЕ участие (протокол, информационное письмо, программа конференции и т.д.) ¹ , проводимых по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования и науки Краснодарского края и другими официальными органами	
	Муниципальный/зональный уровень:	
	- Лауреат	2000-2500
	- 1 место (победитель)	5000-5500
	- 2 место (призёр)	4000-4500
	- 3 место (призёр)	3000-3500
	Краевой/ региональный уровень:	
	- Лауреат	3000-3500
	- 1 место (победитель)	5500-6000
	- 2 место (призёр)	4500-5000
	- 3 место (призёр)	3500-4000
	Всероссийский уровень:	
	- Лауреат	3500-4000
	- 1 место (победитель)	6000 - 6500
	- 2 место (призёр)	5000 - 5500
	- 3 место (призёр)	4000 - 4500
	Международный уровень:	
	- Лауреат	5000 - 5500
	- 1 место (победитель)	6500 - 7000
	- 2 место (призёр)	5000 - 6500
	- 3 место (призёр)	4500 - 5000
2.	Подготовка студента, /группы студентов, команды победителей и призёров ЗАОЧНЫХ и ДИСТАНЦИОННЫХ конкурсов, олимпиад по дисциплине/ПМ, проводимых по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования и науки Краснодарского края и другими официальными органами	
	- Лауреат	1500-2000
	- 1 место (победитель)	4500-5000
	- 2 место (призёр)	3500-4000
	- 3 место (призёр)	2500-3000
3.	Результативное участие студентов/группы студентов, команды обучающихся в ИНТЕРНЕТ - КОНКУРСАХ , олимпиадах не имеющих официального статуса ²	1000-2000
	- победитель 1 место	2000
	- призёр 2 – 3 место, лауреат	1000

4.	Участие преподавателей в профессиональных конкурсах с приложением документов, подтверждающих ОЧНОЕ участие (протокол, информационное письмо, программа конференции и т.д.), проводимых по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства просвещения РФ, Министерства образования и науки Краснодарского края и другими официальными органами	
	Муниципальный/зональный уровень:	
	- 1 место (победитель)	5500-6000
	- 2 место (призер)	4500-5000
	- 3 место (призер)	3000-3500
	Краевой/ региональный уровень:	
	- Лауреат	3000-3500
	- 1 место (победитель)	6000-6500
	- 2 место (призёр)	5000-5500
	- 3 место (призёр)	4000-4500
	Всероссийский уровень:	
	- Лауреат	4000-4500
	- 1 место (победитель)	6500-7000
	- 2 место (призёр)	5000 - 6500
	- 3 место (призёр)	4500-5000
	Международный уровень:	
	- Лауреат	5000 - 5500
	- 1 место (победитель)	16000-25000
	- 2 место (призёр)	11000-15000
	- 3 место (призёр)	7000-10000
5.	Участие преподавателей в ЗАОЧНЫХ И ДИСТАНЦИОННЫХ профессиональных конкурсах, проводимых по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования и науки Краснодарского края и другими официальными органами	
	- Лауреат	1500-2000
	- 1 место (победитель)	4500-5000
	- 2 место (призёр)	3500-4000
	- 3 место (призёр)	2500-3000
6.	Результативное участие в профессиональных конкурсах сети ИНТЕРНЕТ, не имеющих официального статуса²	1000-2000
7.	Выступление с докладами на конференциях о собственном опыте работы, педагогических и иных советах, школе начинающего преподавателя, школе передового педагогического опыта с предоставлением выписки из протокола	
	- муниципальном уровне	1500-2000
	- на краевом/региональном уровне	2500-3000
	- на всероссийском уровне	4500-5000
8.	Качественная разработка УМК с приложением копии справки по итогам проверки по дисциплине/ПМ ³ с приложением оценочной внешней рецензии	5000
9.	Качественная разработка УМК по программе профподготовки и дополнительного образования с приложением оценочной внешней рецензии	5000
10.	Качественная разработка контрольно – оценочных средств по учебной дисциплине ⁴ (с приложением внешней и внутренней оценочных рецензий)	2000
11.	Качественная разработка контрольно – оценочных средств по профессиональному модулю ⁴ (с приложением внешней и внутренней оценочных рецензий)	3000
12.	Качественная разработка контрольно – оценочных средств по программе профподготовки и дополнительного образования (с приложением внешней оценочной рецензии)	3000
13.	Руководство кружком с численностью участников не менее 25 человек, при наличии утверждённого плана работы кружка и с предоставлением отчёта;	3000
	Руководство спортивной секцией с численностью участников не менее	6000

	15 человек, при наличии утверждённого плана работы секции и перечня необходимых документов и с предоставлением отчёта.	
14.	За создание на сайте техникума личного кабинета преподавателя: - лекционный материал, презентации, видео, методические указания по СР и ПЗ, электронные пособия, метод. материалы по программам ДПО (при наличии информации - скриншот)	5000-7000
15.	Обобщение опыта работы преподавателя, классного руководителя (в конце учебного года)	2000-2500
16.	Проведение открытых уроков и оформление методической разработки с фотоотчётом (при предоставлении оценочной рецензии преподавателей/методистов других образовательных учреждений, представителей работодателя)	3000
17.	Проведение открытых уроков с использованием практики-ориентированного обучения и оформление методической разработки с фотоотчётом (при предоставлении оценочной рецензии представителей работодателя)	5000
18.	Проведение внеклассного мероприятия в группе по дисциплине и оформление методической разработки с фото отчётом (при предоставлении оценочной рецензии преподавателей/методистов других ПОО, представителей работодателя).	3000-5000
19.	Проведение открытого классного часа и оформление методической разработки (при предоставлении оценочной рецензии)	3000
20.	Участие педагогического работника в составе экспертных групп (жюри):	
	- муниципальный/зональный уровень	2000
	- краевой/региональный уровень	3000
	- всероссийский уровень	4000
	- международный уровень	2000-2500
	- в сети Интернет	5000
21.	Наличие публикаций в профессиональных СМИ, в том числе и электронных о собственном опыте работы, методические, дидактические материалы. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам студенческих научно – практических конференций, публикации творческих проектов т.д. (всего не более 2 публикаций за календарный год)	2000-2500
22.	Выполнение в полном объёме плана воспитательной работы на основании служебной записки заместителя директора по УВР, наличие результатов	3000
23.	Качественное формирование пакета документов соискателя стипендии для галантливой молодёжи главы Краснодарского края (в конце учебного года)	5000
24.	Выполнение контрольных цифр приёма абитуриентов (однократно)	3000-5000
25.	Подготовка участников к отборочному этапу чемпионата «Молодые профессионалы», к чемпионату профессионального мастерства среди людей с инвалидностью «Абилимпикс»	
	- участник	3000
	- прошедший отборочный этап	5000
26.	Подготовка участников к краевому чемпионату «Молодые профессионалы», к чемпионату профессионального мастерства среди людей с инвалидностью «Абилимпикс»	
	- участник	3000
	- диплом за 1 место (победитель)	8000
	- диплом за 2 место (призёр)	7000
	- диплом 3 место (призёр)	6000
27.	Подготовка участников к Всероссийскому чемпионату «Молодые профессионалы» к чемпионату профессионального мастерства среди людей с инвалидностью «Абилимпикс»	
	- участник	4000
	- диплом за 1 место (победитель)	9000

	- диплом за 2 место (призёр)	8000
	- диплом 3 место (призёр)	7000
28	Демонстрация серии мастер –классов, проведение профориентационных мероприятий, организация профессиональных проб для учащихся школ и дошкольных детских учреждений в рамках реализации программы профориентационной работы	3000
29	Участие в реализации программы профориентационной работы (день открытых дверей, профильные классы, реальное сотрудничество со школами, работодателями)	3000
30	Работа в качестве эксперта на площадках чемпионата «Молодые профессионалы», чемпионата профессионального мастерства среди людей с инвалидностью «Абилимпикс»	6000
31	Организация, подготовка и проведение демонстрационного экзамена по специальностям	5000
32	Разработка пакета документов для организации открытия площадок чемпионата «Молодые профессионалы», чемпионата профессионального мастерства среди людей с инвалидностью «Абилимпикс»	7000
33	Обустройство и оборудование площадок по компетенциям чемпионата «Молодые профессионалы», чемпионата профессионального мастерства среди людей с инвалидностью «Абилимпикс»	7000
34	Результативное участие специалистов в чемпионате «Молодые профессионалы», чемпионате профессионального мастерства среди людей с инвалидностью «Абилимпикс»	
	- диплом за 1 место (победитель)	15000
	- диплом за 2 место (призёр)	10000
	- диплом 3 место (призёр)	7000
35	Отсутствие отчисленных за семестр (сохранность контингента)	3000
36	Организация и проведение экскурсий на предприятия, в организации (по профилю специальности), круглых столов, встречи , классных часов	1 мероприятие 3000-5000
37	Подготовка студента к Всероссийскому конкурсу «Большая перемена»	
	- участник, вышедший в полуфинал	15000
	- участник, вышедший в финал	30000

¹ - статус конкурса определяется местом его проведения

² – при наличии нескольких грамот различных номинаций одноимённого конкурса учитывается наилучший результат; при подаче грамот **ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ** является предоставление работы, методической/педагогической продукции в электронном виде, отсканированной рецензии и титульного листа и **ИСКЛЮЧАЕТСЯ** возможность участия одной и той же работы в разных конкурсах

³ – для ранее несуществующей дисциплины/ТМ, для педагогов с опытом работы менее 2 лет

⁴ – показатель оплачивается 1 раз в год в случае 50% корректировки контрольного материала.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

Низкая исполнительская дисциплина в ведении документации (несвоевременное выставление итоговых оценок, несоответствие правилам заполнения электронных журналов, установленным положением о ведении электронных журналов учебных занятий, несвоевременная сдача отчётов, ведомостей, справок, актов обследования ЖБУ, индивидуальных планов работ и т.д.)	100%
Результаты освоения обучающимися образовательных программ (на основании справки самоанализа качества обучения):	
- средний показатель качества обучения по преподаваемой дисциплине/ПМ от 20 – 30 %	20%
- средний показатель качества обучения по преподаваемой дисциплине/ПМ от 30 – 40 %	15%
- средний показатель качества обучения по преподаваемой дисциплине/ПМ от 40 – 50 %	10%
Уровень посещаемости в группе менее 80%	100%
Наличие дисциплинарных взысканий: - замечание - выговор	100%

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), педагог-библиотекарь.
Старший воспитатель; воспитатель.	Воспитатель; старший воспитатель.
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины).

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
Руководитель физического воспитания.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре; инструктор по физической культуре.	Руководитель физического воспитания.
Мастер-производственного обучения.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы	Мастер производственного обучения.

мастера обучения).	производственного	
Учитель -дефектолог, логопед.	учитель	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).		Преподаватель образовательных Организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер.		Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.		Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.		Старший тренер-преподаватель; тренер- преподаватель.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

№ п/п	Государственные образовательные организации и государственные учреждения образования Краснодарского края (далее соответственно - ГОО, ГУ), группы по оплате труда руководителей учреждений	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплате труда руководителей учреждений в рублях (далее - минимальный оклад), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей ГОО, ГУ
1	2	3
I. Руководители государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным основным общеобразовательным программам		
1	ГОО I группы по оплате труда руководителей	29 550,0
2	ГОО II группы по оплате труда руководителей	1,049
3	ГОО III группы по оплате труда руководителей	1,059
4	ГОО IV группы по оплате труда руководителей	1,119
5	ГОО V группы по оплате труда руководителей	1,153
II. Руководители государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края (за исключением указанных в разделе I) и государственных специальных учебно-воспитательных учреждений закрытого типа Краснодарского края		
1	ГОО I группы по оплате труда руководителей	26 000,0
2	ГОО II группы по оплате труда руководителей	1,269
III. Руководители государственных образовательных организаций дополнительного образования Краснодарского края		
1	ГОО I группы по оплате труда руководителей	33 000,0
2	ГОО II группы по оплате труда руководителей	1,090
3	ГОО III группы по оплате труда руководителей	1,227
IV. Руководители государственных профессиональных образовательных организаций Краснодарского края		
1	ГОО I группы по оплате труда руководителей	31 000,0
2	ГОО II группы по оплате труда руководителей	1,130
3	ГОО III группы по оплате труда руководителей	1,300
4	ГОО IV группы по оплате труда руководителей	1,410
5	ГОО V группы по оплате труда руководителей	1,575
V. Руководители государственных учреждений образования Краснодарского края		
1	ГОО I группы по оплате труда руководителей	26 000,0
2	ГОО II группы по оплате труда руководителей	1,269



Министерство образования и науки Краснодарского края
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Краснодарского края
«Армавирский аграрно-технологический техникум»

Приложение
к коллективному договору
на 2025-2028г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
Л.В. Орлова
«*Орлова*» *декабрь* 2025г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ КК ААТТ
О.А. Мартыненко
«*Мартыненко*» *декабрь* 2025г.



Положение

о критериях оценки эффективности деятельности работников
государственного бюджетного профессионального учреждения
«Армавирский аграрно-технологический техникум».

1. Общие положения

1.1. Положение о критериях оценки эффективности деятельности работников государственного бюджетного профессионального учреждения «Армавирский аграрно-технологический техникум» Краснодарского края (далее - Положение, учреждение, педагогические работники, работники) разработано в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утверждённым постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» и приказом департамента образования и науки Краснодарского края от 1 декабря 2008 г. № 4060-1 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Армавирский аграрно-технологический техникум», Положением о стимулирующих выплатах работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Армавирский аграрно-технологический техникум».

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.3. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед учреждением министерством образования и науки Краснодарского края.

1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогических работников - обеспечение зависимости оплаты их труда от результатов работы путем объективного

оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:

- проведение системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной и общественно - социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательной деятельности.

1.6. Настоящее Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагогического работника, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором, положением о стимулирующих выплатах работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Армавирский аграрно-технологический техникум», положением о Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Армавирский аграрно-технологический техникум» настоящим Положением.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагогических работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории работников:

- административно-управленческий персонал;
- преподаватели;
- прочие педагогические работники;
- учебно-вспомогательный персонал.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

2.5. Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников на основе его личного портфолио в учреждении приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия в количестве 9



человек (по 3 представителя от администрации, трудового коллектива, первичной профсоюзной организации).

Комиссия действует на основании Положения, утвержденного приказом руководителя учреждения.

2.7. Председатель Комиссии избирается сроком на 2 года и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.8. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава.

2.9. В установленные настоящим Положением сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию собственные портфолио, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.10. Определяются следующие отчетные периоды:

- с января по август - итоги учебного года (выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря);
- с сентября по декабрь - итоги первого семестра (выплаты производятся с января по 31 августа).

2.11. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагогических работников за отчетный период в соответствии с критериями настоящего Положения.

2.12. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагогические работники сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа отчетного периода;
- Комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 числа отчетного периода;
- 13-15 числа отчетного периода работник может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- после 18 числа отчетного периода итоговая ведомость передается руководителю учреждения для издания приказа для начисления надбавки.

2.13. Результаты оформляются Комиссией в протоколе результативности деятельности педагогического работника за отчетный период. Результаты оформляются на основании составленного протокола.

2.14. Протокол подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику и утверждается приказом руководителя учреждения.

2.15. В случае несогласия работника с протоколом, он имеет право в течение трех дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.16. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и дать письменное или устное (по желанию обратившегося) разъяснение (обсуждение обращения заносится в

протокол Комиссии).

2.17. В случае несогласия с разъяснениями Комиссии, работник имеет право обратиться в КТС учреждения в соответствии с ч. 5 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.18. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

2.19. Любые изменения, дополнения, исключения в Положение обсуждаются на Совете учреждения, согласовываются с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией и утверждаются приказом руководителем учреждения.

3. Перечень оснований не начисления или снижения стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работника не начисляются при следующих обстоятельствах:

- за нарушение устава учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся и работников;
- за длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены работы в полном объеме, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы.

3.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работника снижаются при следующих обстоятельствах:

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений руководителя учреждения, локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатом служебного расследования;
- при нарушении правил ведения документации;
- пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри учреждения и на других уровнях;
- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материальных ценностей: оборудования, инвентаря, учебной литературы.

3.3. Не начисление или снижение стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии и письменному согласию профсоюзного комитета.

3.4. Обо всех изменениях, касающихся не начисления или снижения стимулирующих выплат, работник должен быть предупрежден не менее, чем за 2 месяца.

3.5. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в учреждении.



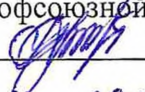
Министерство образования и науки Краснодарского края
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Краснодарского края
«Армавирский аграрно-технологический техникум»

4. Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Армавирский аграрно-технологический техникум» (Приложение №1 к Положению)

5. Критерии оценки эффективности деятельности управленческих работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Армавирский аграрно-технологический техникум» (Приложение №3 к Положению)

108

Приложение
к Положению о критериях оценки
эффективности деятельности работников государственного
бюджетного профессионального образовательного
учреждения Краснодарского края
«Армавирский аграрно-технологический
техникум» на 2025-2028 г.

СОГЛАСОВАНО Председатель первичной профсоюзной организации  Л.В. Орлова «  »  2025г.	УТВЕРЖДАЮ Директор ГБПОУ КК ААТТ  О.А. Мартыненко «  »  2025 г. 
---	---

ПОЛОЖЕНИЕ

о Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Армавирский аграрно-технологический техникум»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Армавирский аграрно - технологический техникум» (далее по тексту – Техникум) и разработано в целях повышения качества педагогической и иных видов профессиональной деятельности, направленных на обеспечение устойчивого функционирования и развития организации, стимулирования творческой активности и деловой инициативы работников Техникума.

1.2. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам ГБПОУ КК ААТТ (далее по тексту – Комиссия) создается Техникумом в целях реализации требований Трудового кодекса РФ; закона Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572- КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (с изм. 21 июля 2023 г. № 2809-КЗ).; постановления главы Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений государственных учреждений образования Краснодарского края» (с изм. 06 февраля 2025 г.), уставом техникума.

1.3. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам обеспечивает проведение процедуры оценивая результативности деятельности

109

всех категорий работников Техникума в соответствии с утверждёнными критериями и установление для каждого работника размера выплаты стимулирующего характера в денежном выражении.

1.4. Комиссия состоит из 9 человек, представляющих все уровни управления и структурные подразделения:

председатель – заместитель директора по учебной работе;

члены комиссии:

1 человека – заместитель директора;

1 человек – главный экономист;

1 человек – руководитель отдела контроля качества;

5 человек -- председатели П(ЦК);

1.5. Состав Комиссии и сроки ее работы утверждаются приказом директора Техникума.

1.6. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

1.7. В период между заседаниями Комиссии на заместителя директора по учебно-методической работе возлагаются:

- координация деятельности по подготовке и проведению заседаний Комиссии;
- проверка качества оформления документации.

1.9. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости. Заседание Комиссии может быть также инициировано председателем Комиссии, Педагогическим Советом.

1.10. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании членов Комиссии. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

1.11. Комиссия руководствуется в своей работе действующими нормативными документами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Положением об оплате труда ГБПОУ КК ААТТ;
- Уставом ГБПОУ КК ААТТ.

1.13. Основные принципы работы Комиссии: компетентность, объективность, гласность, деликатность, принципиальность.

2. Порядок работы

2.1. Основанием для поощрения и стимулирования являются критерии и показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников, разработанные в ГБПОУ КК ААТТ в соответствии Методическими рекомендациями Минобрнауки России (письмо от 20 июня 2013г № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», а также письмо от 28 ноября 2013 г. № 06-948 «О методических рекомендациях о внедрении апробированных моделей эффективного контракта в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования») с учетом следующих принципов:

а) **объективность** - размер выплат стимулирующего характера работника должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения плановых значений показателей эффективности его труда;

б) **предсказуемость** - педагогический работник должен знать, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) **адекватность** - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности образовательной организации, его опыту и уровню квалификации;

г) **своевременность** - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) **прозрачность** - правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику;

е) **измеримость** - достижение значений показателей эффективности деятельности должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера.

2.2. **Выплаты стимулирующего характера включают:** стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году, устанавливаемые однократно на весь текущий учебный год на основе утвержденных критериев оценки по результатам работы в прошлом учебном году (выплачиваются пропорционально отработанному времени), и **премии**, устанавливаемые ежемесячно по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии.

2.3. Премии работников по итогам работы за месяц осуществляется на основе оценки ее результативности, а так же в рамках премирования производятся выплаты:

2.3.1 молодым специалистам из числа педагогических работников дня приема на работу до окончания текущего учебного года из расчёта в денежном

выражении - не менее **5 000 рублей**;

2.3.2 педагогическим работникам (преподавателям, мастерам, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководителям физ. воспитания, педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам доп. образования, педагогам-организаторам) – обладателям ученой степени (кандидата, доктора наук) по профилю преподаваемой дисциплины или направления работы из расчёта в денежном выражении: кандидату наук – **7,5%**; доктору наук – **7,5%**

2.3.3 обладателям квалификационных категорий: **педагогическим работникам** – за первую квалификационную категорию 10% , при наличии второй квалификационной категории 5%; за высшую квалификационную категорию 15%, **другим категориями работников** – 10% и 15% соответственно к должностному окладу.

2.3.4. Результаты работы оцениваются в соответствии с утверждёнными критериями. Перечень и содержание критериев формируется и обсуждается с учетом предложений всех членов коллектива, рассматривается и одобряется на Педагогическом совете техникума, утверждается приказом директора. Перечень критериев может дополняться и актуализироваться при условии своевременного информирования педагогических работников.

2.4. В соответствии с утвержденными критериями формируется качество работы работника. Размеры повышающего коэффициента, применяемого при оценивании результативности и качества работы педагогических работников.

2.5. В образовательной организации могут применяться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- другие виды премиальных выплат.

2.6. Оценка результативности и качества работы осуществляется по итогам профессиональной деятельности работников в соответствии с графиком проведения процедуры оценивания, который включает в себя:

- периоды оценивания;
- периоды, на которые устанавливается доплата;
- сроки заполнения;
- сроки подачи заявления на обжалование решений Комиссии;
- сроки ознакомления педагогических работников с приказом об установлении доплат.

2.7. Стимулирующие выплаты включаются в расчет отпускных, а также листов нетрудоспособности и прочих компенсационных выплат в соответствии с правилами исчисления среднего заработка.

2.8. При увольнении работника до наступления периода стимулирующей выплаты он теряет право на получение стимулирующей доплаты.

2.9. Основанием для полного или частичного лишения стимулирующих доплат могут служить:

№/п	Основание для полного или частичного лишения	Полное или частичное лишение производится в указанных пределах
1.	Нарушение Устава, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных актов ОУ распоряжений администрации.	до 100%
2.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, а также инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся и работников Техникума.	до 100%
3.	За нарушение работником норм служебной этики, правил поведения и работы.	до 100%
4.	Нарушения правил ведения документации (журналов, тетрадей, отчетов по практике и т.д.)	до 50 %

3. Соблюдение прав работников

3.1. В случае несогласия работника, он имеет право, после ознакомления с решением Комиссии, в течение трех рабочих дней, согласно Графику, обратиться с письменным заявлением-апелляцией на имя председателя Комиссии, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм, установленных Положением об оплате труда, а также технические ошибки при работе с графиками, текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.2. Заявление-апелляция подается лично или через руководителя структурного подразделения заведующей канцелярии.

3.3. Комиссия обязана принять и в течение месяца рассмотреть заявление работника и дать письменное разъяснение.

3.4. В случае выявления в ходе проверки факта нарушения норм, установленных Положением об оплате труда, или технической ошибки, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного

оценивания и осуществляет экспертную оценку результативности деятельности работника в следующий период с учётом соответствующих изменений.

4. Заключительное положение

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания приказа об его утверждении.

Министерство образования и науки
Краснодарского края
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Краснодарского края
«Армавирский аграрно-технологический техникум»

Рег № 1047/06-23

Экз. 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГБПОУ КК

«Армавирский аграрно -
технологический техникум»

О.А. Мартыненко /

«29» августа 2025



ПОЛОЖЕНИЕ

Система менеджмента качества	Версия № 2
Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Армавирский аграрно-технологический техникум»	Введено с «01» сентября 2025
ПП-ААТТ 02-13-25	Количество листов: 10

Армавир
2025

	215 ГБПОУ КК «Армавирский аграрно-технологический техникум» Система менеджмента качества Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Армавирский аграрно-технологический техникум»	Версия: 2 стр. 2 из 10
---	---	--

Разработал:

Заместитель директора по УР

/Н.А. Бережная/

Подпись

Ф.И.О.

«20» августа 2025 г.
Дата

Согласовано:

Юрисконсульт

/О.Ю. Разгоняева/

Подпись

Ф.И.О.

«27» августа 2025 г.
Дата

Руководитель центра менеджмента
качества

/Е.В. Данилова/

Подпись

Ф.И.О.

«27» августа 2025 г.
Дата

	ГБПОУ КК «Армавирский аграрно-технологический техникум» Система менеджмента качества Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Армавирский аграрно-технологический техникум»	Версия: 2 стр. 3 из 10
---	--	-----------------------------------

1. РАЗРАБОТАНО – заместителем директора по учебной работе.
2. Положение соответствует МС ИСО 9001:2008, СТ - ААТТ 04-14 в части требований к построению, изложению, оформлению, обозначению внутренними нормативными документами системы менеджмента качества.
3. УПРАВЛЕНИЕ Положением в соответствии с требованиями СТ-ААТТ 04-14.
4. СРОК ПЕРЕСМОТРА – по необходимости.
5. Положение является интеллектуальной собственностью ГБПОУ КК ААТТ и не может быть полностью или частично воспроизведено, тиражировано и распространено в любом виде вне ГБПОУ КК ААТТ без разрешения высшего руководства ГБПОУ КК ААТТ.
6. СПИСОК РАССЫЛКИ

- | | | |
|----------|---|--|
| Экз. № 1 | - | Заместитель директора по учебной работе |
| Экз. № 2 | - | Отделение агротехнологии, ремонта и эксплуатации машин |
| Экз. № 3 | - | Отделение кинологии и транспортно-логистической деятельности |

	ГБПОУ КК «Армавирский аграрно-технологический техникум» Система менеджмента качества Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Армавирский аграрно-технологический техникум»	Версия: 2 стр. 4 из 10
---	--	--

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Армавирский аграрно-технологический техникум» (далее - техникум) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», письмо Министерства просвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»

1.2. Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам техникума, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Армавирский аграрно-технологический техникум».

2. Нормы профессиональной этики педагогических работников

2.1. Педагогические работники техникума, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

	ГБПОУ КК «Армавирский аграрно-технологический техникум» Система менеджмента качества Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Армавирский аграрно-технологический техникум»	Версия: 2 стр. 5 из 10
---	--	-----------------------------------

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.2. Грубое и негуманное отношение к обучающемуся, унижение его человеческого достоинства, а также любые проявления превосходства или выражение к кому-либо из студентов предпочтения или неприязни со стороны педагогического работника недопустимы.

2.3. Педагогический работник должен стремиться к повышению положительной учебно-познавательной мотивации у студентов, к укреплению в них веры в собственные силы и способности.

2.4. Педагогический работник в своей профессиональной деятельности выбирает методы, развивающие познавательный интерес студентов, ответственность, самостоятельность, желание сотрудничать и помогать другим.

2.5. При возникновении профессиональных затруднений педагогический работник обязан немедленно обратиться за помощью к коллегам и/или администрации техникума.

2.6. Педагогический работник оказывает профессиональную помощь и поддержку коллегам в случае обращения к нему.

2.7. Педагогический работник обязан хранить в тайне информацию об обучающихся, доверенную ему участниками образовательного процесса, в том числе высказанное мнение о родителях (законных представителях), педагогах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.8. Педагогический работник не имеет права вступать со студентом в финансовые отношения. Педагогический работник избегает ситуаций, способствующих возникновению

	ГБПОУ КК «Армавирский аграрно-технологический техникум» Система менеджмента качества Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Армавирский аграрно-технологический техникум»	Версия: 2 стр. 6 из 10
---	--	-----------------------------------

конфликта интересов. При возникновении ситуации, связанной с конфликтом интересов действует в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.9. Педагогический работник обязан поддерживать благородные традиции педагогического сообщества.

2.10. Педагогический работник обязан делать все от него зависящее для консолидации педагогического коллектива техникума, активно участвовать в работе педагогических объединений, защищать честь и достоинство коллег.

2.11. Моральная обязанность педагогического работника - беспристрастно анализировать как собственные ошибки, так и ошибки своих коллег при осуществлении образовательного процесса, активно препятствовать практике некомпетентных коллег.

2.12. Во взаимоотношениях с коллегами педагогический работник обязан быть честным, справедливым, порядочным, с уважением относиться к их знаниям и опыту, а также быть готовым бескорыстно передавать свой опыт и знания.

2.13. Педагогический работник не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии студентов и их родителей (законных представителей).

2.14. Педагогический работник добровольно и сознательно осуществляет помощь родителям (законным представителям) в решении вопросов, связанных с процессом образования и воспитания их детей при их добровольном согласии.

2.15. Педагогический работник не вправе подвергать критике внутрисемейные ценности и верования студентов. Конструктивное обсуждение их возможно только со взрослыми членами семьи при полном и добровольном их согласии.

2.16. Педагогические исследования могут проводиться лишь при условии добровольного согласия участника педагогического процесса, принимающего участие в исследовании (студента, родителя (законного представителя), после предоставления ему полной информации.

3. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

3.1. Техникум стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

	ГБПОУ КК «Армавирский аграрно-технологический техникум» Система менеджмента качества Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Армавирский аграрно-технологический техникум»	Версия: 2 стр. 7 из 10
---	--	-----------------------------------

3.2.. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом 2 настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, созданной в техникуме, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

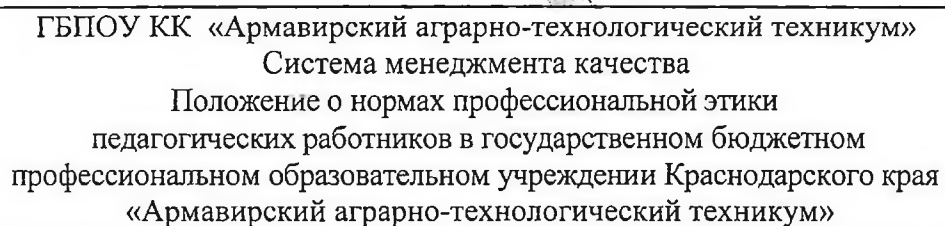
3.2. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.3. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

3.4. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

4. Ответственность за нарушение настоящего Положения

4.1. Нарушение требований настоящего Положения квалифицируется как неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником своих обязанностей, которое учитывается при проведении его аттестации и влечет либо моральное воздействие, либо одно из установленных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий.



стр. 8 из 10

[illegible]

	ГБПОУ КК «Армавирский аграрно-технологический техникум» Система менеджмента качества Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Армавирский аграрно-технологический техникум»	Версия: 2 стр. 9 из 10
---	--	-----------------------------------

Лист регистрации проверок

№ п/п	Дата проверки	Ф.И.О. и должность лица, выполнившего проверку	Подпись лица, выполнившего проверку	Результаты проверки
1	2	3	4	5

	ГБПОУ КК «Армавирский аграрно-технологический техникум» Система менеджмента качества Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Армавирский аграрно-технологический техникум»	Версия: 2 стр. 10 из 10
---	---	---------------------------------------

Лист ознакомления

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Личная подпись	Дата	Примечания
1	2	3	4	5	6

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Л.В. Орлова
«11» декабря 2025 г.

Директор ГБПОУ КК ААТТ

О.А. Мартыненко
2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства науки Российской Федерации от 17 марта 2025 года № 236 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам ГБПОУ КК «Армавирский аграрно-технологический техникум».

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности:

Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины

Мастер производственного обучения

Воспитатель

Социальный педагог

Мастер производственного обучения

Преподаватель

Педагог-психолог

Педагог-библиотекарь

Педагог-организатор

Руководитель физического воспитания

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию работодателя за месяц до начала учебного года (для преподавателей) и за месяц до начала отпуска для других педагогических работников, не имеющих педагогической нагрузки. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются, дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником,

принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

Длительный отпуск может быть разделен на части.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за месяц до начала учебного года (для преподавателей) и за месяц до начала отпуска других педагогических работников, не имеющих педагогической нагрузки. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся учебных групп.

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в

образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной
организации *Л.В. Орлова*
«11» *сентября* 2025 г.



План мероприятий по охране труда на 2026 – 2028 г.

Общие положения.

Данный План - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в ГБПОУ КК ААТТ.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данный План вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя, внесение изменений и дополнений в План производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Плана осуществляется непосредственно директором техникума и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

1. Перечень мероприятий по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Плате сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
1. Организационные мероприятия	
1.1. Оценка рабочих мест по условиям труда в соответствии с Положением о порядке проведения специальной оценки условий труда	2026 – 2028г.г.
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда	В соответствии с графиком проведения обучения
1.3. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями.	В соответствии с графиком проведения обучения
1.4. Пересмотр, разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	Ежегодно в сентябре месяце
1.5. Внесение изменений и дополнений в программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в структурных подразделениях техникума	Ежегодно август-сентябрь
1.6. Обеспечение структурных подразделений техникума Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда.	Ежегодно август-сентябрь
1.7. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр	Ежегодно в январе месяце

- работы, к которым предъявляются повышенные требования безопасности труда - работы, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты - работы, по которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда - работы, по которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества	
1.8. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа
1.9. Организация комиссии (комитета) по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	Ежегодно в сентябре месяце
1.10. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно в течение года
1.11. В рамках исполнения ст. 32 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» провести производственный контроль. План производственного контроля должен соответствовать СанПиН 1058.	2026 – 2028г.г.
1.12. Провести на основании ст. 214 Трудового кодекса РФ, Приказа Минтруда РФ от 29.10.2021 N 776Н, Приказа Роструда № 77 от 21.03.2019 г. оценку уровня профессиональных рисков, а также, расчет рисков развития профессиональных заболеваний у работников с вредными условиями труда.	2026 – 2028г.г.
2. Технические мероприятия	
2.1. Осмотр имеющихся и установка новой осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	Ежегодно в октябре месяце
2.2. Нанесение на учебное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	Ежегодно в октябре месяце
2.3. Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	Ежегодно с I по III квартал
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии (Приказ Минздрава РФ № 29н от 28.01.2021г.)	Ежегодно в апреле-июне месяце
3.2. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздравсоцразвития	Ежегодно в ноябре месяце
3.3. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	Ежегодно с I по III квартал
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты	
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.	Ежегодно в декабре месяце
4.2. Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами (Приказ	Ежемесячно

Министерства Труда РФ от 29 октября 2021 г. N 767н	
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками) ПТЭЭП	Ежегодно в декабре месяце
4.4. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)	Ежегодно в декабре месяце

ПРИЛОЖЕНИЯ К ПЛАНУ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА:

Приложение №1

1. Нормы средств индивидуальной защиты, бесплатно выдаваемых сотрудникам ГБ ПОУ КК ААТТ.

(Приказ Министерства Труда РФ № 767н от 29.10. 2021 г.)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	2	3	4	5	6
1	Заведующий складом	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	П.1511 Приложения к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
2	Слесарь – электрик по ремонту оборудования	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	П.4581 Приложения к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н
			Белье специальное термостойкое		
			или		
			Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), термических рисков электрической дуги	1 пара	
			Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар	
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.	
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	П.4030 Приложения к приказу МинТруда от

					29.10.2021 г. №767н
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
4	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	П.783 Приложения к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.	
5	Уборщик территории	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	П.4933 Приложения к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
6	Уборщик производственных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	П.4933 Приложения к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	

7	Учетчик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	П.4975 Приложения к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор (подшлемник) для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
8	Сторож (вахтер)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	П.4732 Приложения к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
9	Мастер производственного обучения	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	П.1965 Приложения к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н
			Белье специальное термостойкое или		
			Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги	1 пара	
			Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар	
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.	
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	
10	Управляющий Учебным хозяйством	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	П.1965 Приложения к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н
			Белье специальное термостойкое или		

			Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги	1 пара	
			Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар	
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.	
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	
11	Слесарь-сантехник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	П.4561 Приложения к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	

Специалист по охране труда



Шепелин С.А.

2. Нормы средств индивидуальной защиты, бесплатно выдаваемых сотрудникам ГБПОУ КК ААТТ в зависимости от идентифицированных опасностей

(Приказ Министерства Труда РФ № 767н от 29.10. 2021 г.)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Опасности, представляющие угрозу жизни и здоровью работников, а также факторы окружающей среды или трудового процесса, способные привести к травме или профессиональному заболеванию		Опасные события, представляющие угрозу жизни и здоровью работников	Тип, группа, подгруппа средств индивидуальной защиты, обязательных к выдаче	Возможная конструкция средств индивидуальной защиты, дополнительные элементы конструкции	Нормы выдачи средств индивидуальной защиты на год (штуки, пары, комплекты, мл)	Средства индивидуальной защиты, выдаваемые дополнительно к обязательным по результатам оценки профессиональных рисков	определяется документами изготовителя
1		2	3	4	5	6	7	8	9
6. Химические опасности									
6.1	Уборщики производственных и служебных помещений	Вода и растворы нетоксичных веществ	6.1.1	Повреждение здоровья работника вследствие контакта с водой и/или растворами нетоксичных веществ	Одежда специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Фартук Костюм	1 шт.	Гидрокостюмы для работников морских платформ	
					Средства индивидуальной защиты рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки Рукавицы	12 пар		
					Обувь специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Ботинки Полусапоги Сапоги	1 пара		
					Средства индивидуальной защиты глаз и лица от химических факторов	Очки защитные, в том числе с покрытием от запотевания Очки	1 шт.	Очки защитные от механических воздействий с коррекцией	1 шт.

						защитны е от грубодис персных аэрозоле й (пыли)		ющим эффектом	
						Щиток защитн ый лицевой	1 шт.		
6.3	Уборщи к произво дственн ых и служебн ых помещен ий	Растворы кислот, щелочей, смазочно- охлаждающих жидкостей на водной основе, щелочемаслян ых эмульсий	6.3.1	Дерматиты, химические ожоги и другие воздействия на кожные покровы работника ки слот, щелочей, сма зочно- охлаждающи х жидкостей на водной основе, щелочемасля ных эмульсий	Одежда специальна я для защиты от химически х факторов: щелочей и/или растворов кислот	Костюм для защиты от растворо в кислот или	1 шт.	Фартук для защиты от растворов кислот или	1 шт.
						Комбине зон для защиты от растворо в кислот и/или	1 шт.	Фартук для защиты от щелочей	1 шт.
						Костюм для защиты от щелочей или	1 шт.	Халат для защиты от растворов кислот или	
						Комбине зон для защиты от щелочей	1 шт.	Халат для защиты от щелочей	
					Обувь специальна я резиновая или из полимер ных материалов для защиты от кислот или	Сапоги Полусап оги	1 пара		
					Обувь специальна	Сапоги Полусап	1 пара		

					я резиновая или из полимерных материалов для защиты от щелочей	оги			
					Средства индивидуальной защиты рук от химических факторов: растворов кислот	Перчатки, в том числе перчатки камерные Рукавицы	12 пар	Нарукавники	12 пар
					Средства индивидуальной защиты глаз и лица от химических факторов	Очки закрытого или открытого типа	1 шт.	Щиток	1 шт.
6.8	Уборщи к производственных и служебных помещений	Чистящие и обеззараживающие, дезинфицирующие вещества	6.8.1	Дерматиты, вследствие воздействия на кожные покровы чистящих и обеззараживающих, дезинфицирующих веществ	Одежда специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Костюм, в том числе отдельные предметы: куртка, брюки, полукомбинезон	1 шт.	Одежда специальная ограниченного срока использования для защиты от токсичных веществ	определяется документами и изготовителя
					Средства индивидуальной защиты органов рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки Рукавицы	12 пар		

3. Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств
сотрудникам ГБ ПОУ КК ААТТ.

(Приказ Министерства Труда РФ № 767н от 29.10. 2021 г.)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
Г	2	3	4	5	6
1-	Заведующий складом	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	250/200	Приложения №3 Таблица №1 к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н
2	Слесарь – электрик по ремонт оборудования	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр. При выполнении работ в средствах защиты ног (закрыва специальная обувь)	250/200 250/200	Приложения №3 Таблица №1 к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н Приложения №3 Таблица №2 к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонт зданий	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр. средства гидрофильного действия Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства средства для очищения от особо устойчивых загрязнений Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	250/200 100 250/200 200 100	Приложения №3 Таблица №1 к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н
4	Водитель	Дерматологические	средства для очищения от	250/200	Приложения

	автомобиля	средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр. средства гидрофильного действия средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр. средства для очищения от устойчивых загрязнений Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	100 250/200 200 100 250/200 100	№3 Таблица №1 к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н Приложения №3 Таблица №2 к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н
5	Уборщик территории	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр. Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	250/200 100	Приложения №3 Таблица №1 к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н Приложения №3 Таблица №2 к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н
6	Уборщик производственных и служебных помещений	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр. средства гидрофобного действия Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства. Дерматологические средства индивидуальной защиты	250/200 100 250/200	Приложения №3 Таблица №1 к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н

			регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	100	
7	Учетчик	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр. Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	250/200 100	Приложения №3 Таблица №1 к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н Приложения №3 Таблица №2 к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н
8	Сторож (вахтер)	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр. Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	250/200 100	Приложения №3 Таблица №1 к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н Приложения №3 Таблица №2 к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н
9	Мастер производственного обучения	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	250/200	Приложения №3 Таблица №1 к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н
10	Управляющий Учебным хозяйством	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр. средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	250/200 100 100	Приложения №3 Таблица №1 к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н Приложения №3 Таблица №2 к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н
11	Слесарь-сантехник	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного	средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр. средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур,	250/200 100	Приложения №3 Таблица №1 к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н Приложения

		типа	ветра Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	250/200 100	№3 Таблица №2 к приказу МинТруда от 29.10.2021 г. №767н
--	--	------	---	--------------------	---

Специалист по охране труда



Шепелин С.А.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Краснодарского края «Армавирский аграрно-технологический техникум»



ТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ КК ААТТ
С.А. Мартыненко
2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о пожарной безопасности в
ГБПОУ КК «Армавирский аграрно-
технологический техникум»

г.Армавир

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок организации разработки и реализации мер по обеспечению пожарной безопасности и сохранению жизни и здоровья обучающихся и работников ГБПОУ «Армавирский Аграрно-технологический техникум».

2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

2.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом «О пожарной безопасности» от 21.12.94 г. № 69-ФЗ;
- Приказом МЧС и Министерства образования РФ от 07.04.2003 г. № 190/1668 «О мерах по повышению уровня пожарной безопасности образовательных учреждений»;
- Федеральный закон технический регламент о требованиях пожарной безопасности 22 июля 2008 года 123-фз, в ред. От 25.12.2023г.
- Постановление Правительства Российской Федерации «О лицензировании эксплуатации взрывопожароопасных и химически опасных производственных объектов 1,2 и 3 классов опасности от 12.10.2020г. №1661
- Об утверждении Административного регламента Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий исполнения государственной функции по надзору за выполнением требований пожарной безопасности от 30.11.2016 года № 644
- приказ МЧС России от 16 декабря 2024г. №1120 «Об определении порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных программ, порядка их утверждения и согласования и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности»
- "Об утверждении инструкции о порядке разработки органами исполнительной власти субъектов российской федерации, органами местного самоуправления и организациями нормативных документов по пожарной безопасности, введения их в действие и применения" от 16 марта 2007 г. N 140

3. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

3.1. **Пожарная безопасность** — состояние защищенности личности, имущества, общества и государства от пожаров.

3.2. **Пожар** — неконтролируемое горение, причиняющее материальный ущерб, вред жизни и здоровью граждан, интересам общества государства.

3.3. **Требования пожарной безопасности** — специальные условия социального и (или) технического характера, установленные в целях обеспечения пожарной безопасности законодательством Российской Федерации, нормативными документами или уполномоченным государственным органом.

3.4. **Нарушение требований пожарной безопасности** — невыполнение или ненадлежащее выполнение требований пожарной безопасности.

3.5. **Противопожарный режим** — правила поведения людей, порядок организации производства и (или) содержание помещений (территорий), обеспечивающие предупреждение нарушений требований пожарной безопасности и тушение пожаров.

3.6. **Меры пожарной безопасности** — действия по обеспечению пожарной безопасности, в том числе по выполнению требований пожарной безопасности.

4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Положение разработано с целью организации работы по разработке и реализации мер по обеспечению пожарной безопасности и сохранению жизни и здоровья обучающихся и работников.

4.2. Указанная цель достигается путем решения следующих задач:

- выявление причин и факторов, которые приводят или могут привести к ухудшению условий труда и обучения участников образовательного процесса (обучающихся и работников образовательного учреждения);
- выбор приоритетных направлений, позволяющих в короткие сроки, с наименьшими затратами обеспечить наиболее высокий результат;
- разработка и реализация соответствующих организационных, технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, социально-экономических мер.

4.3. Устанавливаются следующие процедуры разработки и реализации мер по обеспечению пожарной безопасности, сохранению жизни и здоровья обучающихся, педагогических работников и сотрудников техникума:

- сбор информации, характеризующей состояние, пожарной безопасности и безопасности учебного процесса в техникуме;
- анализ и оценка состояния пожарной безопасности и безопасности учебного процесса в техникуме;
- установление приоритетов и определение содержания планов и программ обеспечения, пожарной безопасности и безопасности учебного процесса в техникуме.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ТЕХНИКУМЕ

5.1. Здания техникума должны соответствовать нормам строительного противопожарного проектирования, в соответствии с которым оно было построено или реконструировано, т. е. тем требованиям, которые действовали на момент строительства или реконструкции. Любое изменение проектных решений, затрагивающее систему пожарной безопасности объекта, должно производиться в порядке, предусмотренном Техническим регламентом о требованиях пожарной безопасности и законодательством РФ о градостроительной деятельности.

5.2. Техникум должен быть оснащен следующими системами противопожарной защиты:

- пожарной сигнализацией;
- системой оповещения людей о пожаре;
- средствами пожаротушения.

5.3. Директор техникума обязан обеспечить соблюдение в учреждении противопожарного режима. Для этого необходимо:

- распорядительным документом определяет и назначает должностных лиц, ответственных за пожарную безопасность;
- разрабатывает соответствующие должностные инструкции;
- организывает обучение ответственных по курсу пожарно-технического минимума с последующим получением ими квалификационного удостоверения в организации, специализирующейся в данной области;
- утверждает инструкцию о мерах пожарной безопасности в учреждении, которая имеется для каждого пожароопасного участка, например для складских помещений, кабинета химии, мастерских, лабораторий и пр.

5.4. Распорядительным документом определяется лицо, ответственное за приобретение и своевременную перезарядку первичных средств пожаротушения. Информация о всех огнетушителях заносится в специально заведенный журнал учета первичных средств пожаротушения произвольной формы. Каждый огнетушитель должен иметь свой номер и технический паспорт. Огнетушители

либо подвешиваются на стену на высоте 1,5 м от уровня пола до кронштейна, либо располагаются на полу в специальных металлических подставках (коробах), исключающих возможность случайного опрокидывания.

5.5. Отделка стен, потолков, полов общих коридоров, холлов, фойе, лестничных клеток горючими материалами не допускается. Все облицовочные строительные материалы на путях эвакуации должны иметь сертификат соответствия.

5.6. Организующие в техникуме мероприятия, направленные на повышение огнестойкости различных конструкций. В частности, деревянные конструкции чердачных помещений, декорации, сценическое оформление актового зала и драпировки обрабатываются огнезащитным составом.

5.7. Обработку осуществляет специализированная организация, имеющая лицензию на данный вид деятельности. По ее результатам составляется акт о проведении работ в двух экземплярах, один из которых хранится в техникуме.

5.8. Состояние огнезащитной обработки (пропитки) проверяется не реже двух раз в год. В случае потери огнезащитными составами своих свойств составляется акт и проводится повторная обработка.

5.9. Пожарная безопасность техникума обеспечивается надлежащим состоянием эвакуационных путей и выходов. Все двери по ходу эвакуации должны свободно открываться. Запасные и аварийные выходы оборудуются такими запорами, которые в состоянии открыть не только взрослый, но и обучающийся.

5.10. Ежеквартально проводить проверки работоспособности систем автоматической пожарной сигнализации, системы оповещения и управления эвакуацией людей в случае пожара и иных систем, имеющих в техникуме. По результатам проверок совместно с обслуживающей организацией составляются соответствующие акты проверки.

5.11. Возле каждого приемно-контрольного прибора пожарной автоматики вывешивается инструкция о порядке работы с данной аппаратурой.

5.12. Пути эвакуации, эвакуационные и запасные выходы, первичные средства пожаротушения, ручные пожарные извещатели обозначаются соответствующими знаками пожарной безопасности.

5.13. Планы эвакуации при пожаре, вывешены на видных местах. К ним прикреплена инструкция о действиях персонала по организации безопасной эвакуации людей из здания.

5.14. Практические занятия по эвакуации людей из здания проводятся 2 раза в год с соответствующей фиксацией тренировки в протоколе либо акте произвольной формы.

5.15. При проведении массовых мероприятий, с участием обучающихся разрабатываются особые противопожарные мероприятия. Обязательное условие - наличие в помещении не менее двух выходов. Коридоры и проходы, предназначенные для эвакуации, должны быть свободны, а двери свободно открываться в направлении выхода.

5.16. Количество присутствующих в помещении обучающихся и взрослых при проведении массового мероприятия определяется из расчета 0,75 кв. м на одного человека, а при проведении танцевальных вечеров, спортивных праздников - из расчета 1,5 кв. м на человека.

5.17. С целью планирования и координации действий по обеспечению пожарной безопасности в техникуме разрабатываются и принимаются следующие нормативные акты:

- приказ о пожарной безопасности и назначении лиц, ответственных за пожарную безопасность;
- инструкция о мерах пожарной безопасности в здании и на прилегающей территории;
- план действий работников техникума в случае возникновения пожара;
- план мероприятий по обеспечению пожарной безопасности на учебный год.

5.18. К документации по пожарной безопасности помимо локальных нормативных актов относятся также журналы:

- регистрации вводного противопожарного инструктажа;

- регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте;
- учета первичных средств пожаротушения;
- контроля и работоспособности автоматической пожарной сигнализации.

5.19. Директор техникума разрабатывает и контролирует проведение мероприятий по профилактике пожарной безопасности. К их числу относятся:

- обучение лиц, ответственных за пожарную безопасность, пожарно-техническому минимуму;
- проведение с работниками учреждения противопожарных инструктажей;
- проведение занятий с обучающимися по изучению правил пожарной безопасности;
- установление распорядительными документами порядка действий при возникновении пожара;
- назначение дежурного администратора, ответственного за оповещение в случае возникновения пожара;
- проведение учений по эвакуации в случае пожара;
- обеспечение пожарной сигнализацией и первичными средствами пожаротушения.

5.20. Пожарно-профилактическая работа должна проводиться в течение всего учебного года в тесном контакте со специалистами противопожарного, санитарного и технического надзора.

5.21. Основным документом, регламентирующим противопожарную подготовку персонала техникума, является приказ МЧС России от 16 декабря 2024г. №1120 «Об определении порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных программ, порядка их утверждения и согласования и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности»

5.22. С целью изучения основных требований пожарной безопасности, опасных факторов организации учебного процесса, а также действий в случае возникновения пожара и используемых для этого средств, с работниками учреждения проводится противопожарный инструктаж. В содержание инструктажа входят:

- требования пожарной безопасности техникума исходя из специфики организации учебного процесса;
- обязанности и действия работников техникума при пожаре, в т.ч. правила вызова пожарной охраны, применения средств пожаротушения и установок пожарной автоматики;
- правила содержания территории, зданий (сооружений) и помещений, в т.ч. эвакуационных путей, наружного и внутреннего водопровода, систем оповещения о пожаре и управления процессом эвакуации людей.

Составил:

Специалист по охране труда,
ответственный за пожарную безопасность



С.А. Шепелин

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью 146 листов

Директор ГЕПОУ КК ААТТ


Мартыненко О.А.

Председатель профсоюзного комитета


Грилова Д.В.

