

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и работниками

Автономного профессионального образовательного учреждения

Республики Алтай

«Усть-Коксинский техникум отраслевых технологий»

На период 2023-2026 годы

Руководитель организации:

Директор АНОУ РА «ТОТ»

Лукьянова Н.С.



Согласовано:

Представитель от трудового коллектива:

Рукина М.Ю.

Принят на общем собрании трудового коллектива протокол №1 от 28 августа 2023года.

Коллективный договор зарегистрирован Администрацией Муниципального образования «Усть-Коксинский район» Республики Алтай.

Регистрационный № 35

от «28» августа 2023года



Подпись: *Ирина Шумова*

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Автономном профессиональном образовательном учреждении Республики Алтай «Усть-Коксинский техникум отраслевых технологий» (далее АПОУ РА «ТОТ») и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются Автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Усть-Коксинский техникум отраслевых технологий», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Лукьяновой Натальи Семеновны, действующей на основании Устава), трудовой коллектив в лице своего представителя Рукиной М.Ю, именуемый в дальнейшем «Работники».

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном сайте Работодателя.

1.4. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

2. Трудовой договор

2.1. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и Работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи Работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи Работника в соответствии с законодательством

Российской Федерации об электронной подписи.

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому Работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим Работником с АПОУ РА «ТОТ».

2.7. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом организации, иными локальными нормативными актами, действующими в организации, настоящим коллективным договором (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.9. Прекращение трудового договора с Работником может производиться по ст. ст. 77, 81, 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Основные права и обязанности Работника и Работодателя

Положениями статей 20-22, 29-34,41, 44-46, 53 ТК РФ регулируются основные права и обязанности сторон.

3.1. Работники имеют право на:

- заключение, расторжение и изменение трудового договора;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации, и безопасности труда и Кол.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, сокращение рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и иных общественных организаций, вступление в них для защиты своих этических прав, свобод и законных интересов в области труда и отношений связанных с трудом;
- ведение коллективных переговоров и заключение Кол.договора через своих представителей, а также на информацию и контроль о выполнении условий настоящего Кол.договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов в области трудовых отношений всеми не запрещенными законом способами;
- создание здорового микроклимата на рабочем месте с соблюдением этических принципов единения людей, равенства, чести и достоинства человека, взаимопомощи и уважения друг к другу;
- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального ущерба;
- создание и участие в комиссии по трудовым спорам (далее “КТС”);
- обязательное социальное страхование;
- пользование льготами работавших в АПОУ РА «ТОТ» пенсионерам и инвалидам,

ветеранам труда.

3.2. Работники обязаны:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка в АПОУ РА «ТОТ» (далее «ПВТР»); (Приложение №1);
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- выполнять устные и письменные приказы и распоряжения Работодателя предусмотренные трудовым договором и должностными инструкциями;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- добровольно возмещать ущерб, причиненный имуществу Работодателя в пределах установленных норм, если он образовался по вине Работника;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному своему руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества Работодателя или Работника;
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени АПОУ РА «ТОТ»;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить, или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени АПОУ РА «ТОТ»;
- незамедлительно информировать директора АПОУ РА «ТОТ» или лицо его, замещающее о случаях склонения Работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать директора АПОУ РА «ТОТ» или лицо его замещающее, о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими Работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщить директору АПОУ РА «ТОТ» или лицу его замещающему, о возможности возникновения либо возникшем у Работника конфликте интересов.

3.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работником в порядке установленном ТК РФ или иными нормативными актами;
- поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдение ПВТР в организации;

- за нарушения трудовой и производственной дисциплины привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты, обязательные для исполнения Работниками;
- образовывать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов;
- оказывать содействие Работникам в создании КТС, профсоюза и иных общественных организаций, принимать участие в их работе;
- оказывать помощь Работникам в нравственном воспитании и профессиональном обучении молодых Работников;
- принимать меры по созданию здорового микроклимата в организации с соблюдением основных этических принципов и норм.

3.4. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные акты, условия Кол.договора и трудовых договоров с каждым Работником;
- предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать Работникам в полном объеме заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Кол.договором, ПВТР;
- ставить в известность Работников о причинах задержки сроков выплаты заработной платы;
- вести коллективные переговоры и заключать Кол.договора;
- предоставлять Работникам или их представителям полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Кол.договора, его изменения либо дополнения, а также для осуществления контроля за выполнением условий Кол.договора;
- рассматривать представления профорганов и иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях закона, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников;

4. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

4.1. Оплата труда производится на основании Положения об оплате труда Работников АПОУ РА «ТОТ» (Приложение №2)

4.2. Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.3. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.4. Система оплаты труда Работников у Работодателя включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым Работодателем Положением об оплате труда;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с Положением об оплате труда;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда.

4.5. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы Работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках. По соглашению с Работником может быть предусмотрено, что местом выплаты заработной платы является касса Работодателя.

4.6. При выплате заработной платы Работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается в электронном виде на указанную Работником электронную почту.

4.7. Заработная плата выплачивается 20 числа текущего месяца и 5 числа следующего месяца.

4.8. Помимо общих гарантий и компенсаций (при приеме на работу, переводе на другую работу, оплате труда и др.), Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих, предусмотренных положениями статей 165-188 ТК РФ в случаях:

- при направлении в служебные командировки; командированному Работнику расходы к месту командировки и обратно возмещаются в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, водным, автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси), включая страховые платежи по обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы за использованием в поездах постельными принадлежностями. Расходы по найму жилого помещения возмещаются на основании предоставленных документов. Выплачиваются суточные в размере 250 рублей.
- при совмещении работы с обучением; гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

4.9. Работодатель вправе при наличии денежных средств:

- Оказывать безвозмездную помощь семьям умерших Работников в организации похорон, а также Работникам и пенсионерам, ушедшим на пенсию из техникума, в связи со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети);
- Работникам, пострадавшим от стихийных и других бедствий, оказывать разовую материальную безвозмездную помощь;
- Выделять денежные средства на проведение праздников: День пожилого человека, День Защитников Отечества, Международный женский день 8 марта, День победы, Новый год, День Учителя, юбилейные даты;
- Осуществлять выплаты, связанные с юбилейными датами Работников 45, 50, 55, 60, и далее через каждые 5 лет - для женщин; 45, 50, 55, 60 и далее через каждые 5 лет - для мужчин.

5. Режим труда

5.1. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка в АПОУ РА " (Приложение №1), расписании занятий.

5.2. Работники имеют право:

- на нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации);
- сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. ст. 92, 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. Неполное рабочее время предоставляется:

- по соглашению сторон трудового договора;
- по просьбе беременной женщины;
- Работника-родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. Продолжительность рабочего времени педагогических Работников определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 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".

5.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо

ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.6. В случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа производится без согласия Работника, в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, - с письменного согласия Работника, в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника.

5.7. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с его письменного согласия, в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, - без его письменного согласия, в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника.

6. Время отдыха, отпуска.

6.1. Общие положения о времени отдыха предусмотрены в статьях 106-113 ТК РФ. Продолжительность, очередность, сроки, порядок предоставления и другие условия, регулирующие конкретный вид отдыха, предусмотрены в статьях 114-128 ТК РФ. Положением «О дополнительных отпусках Работников с ненормированным рабочим днем АПОУ РА «ТОТ» (Приложение №3), Положением «О порядке и условиях предоставления педагогическим Работникам длительного отпуска сроком до одного года в АПОУ РА «ТОТ» (Приложение №4).

6.2. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику продолжительностью 28 календарных дней, а педагогическому Работнику продолжительностью 56 календарных дней.

6.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работнику в соответствии с настоящим Кол. договором и иными нормативными актами.

6.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам: с вредными или опасными условиями труда, имеющими особый характер работы, Работникам с ненормированным рабочим днем.

6.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работников по истечении шести месяцев непрерывной работы. По соглашению сторон, отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до 18 лет;

- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев,
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.6. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем, за две недели до начала календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнении Работником в период отпуска государственных или общественных обязанностей в и других случаях, предусмотренных законом и локальными актами Работодателя.

6.8. По соглашению сторон, отпуск может быть разделен на две части, в которых одна часть не должна быть менее 14 календарных дней, для педагогических Работников менее 28 календарных дней.

6.9. Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия Работника. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней может быть заменена компенсацией по письменному заявлению Работника, кроме Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, Работникам до 18 лет и беременным женщинам.

6.10. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определенных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- Работникам в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.11. Педагогические Работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления данного отпуска предусмотрены Положением «О порядке и условиях предоставления педагогическим Работникам длительного отпуска сроком до одного года в АПОУ РА «ТОТ» (Приложение №4).

7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда;
- для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов Работодателя и обеспечить их расходование;
- обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными Работодателем;
- при приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- организовать специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда, и обеспечить его поэтапное выполнение;
- организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность;
- обеспечить наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в структурных подразделениях Работодателя;

- обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям Работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории Работодателя;
- осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения;
- с учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать Работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.

7.2. Работники обязуются:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в т.ч. о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры.
-

8. Содействие занятости Работников

8.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

8.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

- сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от основной работы;
- предоставление работы по специальности выпускникам образовательных организаций среднего, высшего образования в соответствии с заключенными договорами на обучение;

- предоставление высвобождаемым Работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения;
- предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников.

9. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

9.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации.

9.3. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.4. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.5. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

9.6. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (либо со дня, установленного Договором).

От имени Работников Техникума Коллективный договор подписали:

Рукина М.Ю. _____

От имени Работодателя Коллективный договор подписали:

Директор АПОУ РА «ТОТ» Лукьянова Н.С. _____

Приложение №1

Принято
Педагогическим Советом АПОУ РА «ТОТ»
Протокол заседания №7 от 14.04.2023.

Утверждено
Приказ директора
№38 от 27.04.2023

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 3

Правила внутреннего трудового распорядка

АПОУ РА «ТОТ»

с. Усть-Кокса
2023г.

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования взаимоотношений в АПОУ РА «ТОТ» (далее - Работодатель).

1.2. Правила призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда.

2. Порядок приема на работу

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с гл. 10 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности ,за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- диплом или иной документ о полученном образовании и профессиональной подготовке 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;
- медицинское заключение (справку) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в Техникуме.

2.3. При заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) подлежат все лица.

2.4. В отдельных случаях, с учетом специфики работы, законодательством Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового

договора дополнительных документов.

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

2.6. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.7. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.9. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.10. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.11. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Работодателя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организации - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

3.

4. Порядок увольнения (прекращения трудового договора)

4.1. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) руководителя Работодателя. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку и (или) внесение записи в

сведения о трудовой деятельности должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса Российской Федерации или иного закона.

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

5. Права и обязанности Работника

5.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, 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, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений

через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, использовать все рабочее время для производительного труда;
- соблюдать настоящие Правила;
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса, систематически заниматься повышением своей квалификации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, быть вежливыми с обучающимися, их родителями и членами коллектива, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, по технике безопасности, правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, производственной охране, пользоваться средствами индивидуальной защиты;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, экономно и рационально использовать материальные ресурсы;
- вести себя достойно, соблюдать правила этики поведения;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- систематически проходить медицинские обследования.

5.3. Работнику запрещается:

- говорить на повышенных тонах, браниться, выражаться нецензурными словами;
- удалять обучающихся с занятий;
- применять насилие к обучающимся.

6. Ответственность Работника

6.1. Работник несет установленную законодательством Российской Федерации ответственность за сохранность жизни и здоровья обучающихся.

6.2. За нарушение трудовой дисциплины Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.3. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

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

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

6.6. 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.

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

6.8. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

6.9. Работник, причинивший ущерб Работодателю, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7. Права и обязанности Работодателя

7.1. 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;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

7.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- укреплять трудовую и педагогическую дисциплину;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки,

- установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, настоящими Правилами, трудовыми договорами;
- 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
 - проводить противопожарный инструктаж (вводный, первичный и повторный) для изучения Правил пожарной безопасности;
 - знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
 - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
 - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

8. Ответственность Работодателя

- 8.1. Работодатель обязан в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.
- 8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.
- 8.3. Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9. Режим работы (рабочее время и время отдыха)

- 9.1. Для работников установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (субботой, воскресеньем), кроме работников, упомянутых в п. 8.6 настоящих Правил.
- 9.2. Время начала и окончания работы: рабочий день считается с 8-00 до 16-12- для женщин, для мужчин - с 8-00 до 17 -00 часов. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания

согласно внутриобъектного режима.

9.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

9.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.5. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

9.6. Работникам устанавливается режим рабочего времени в соответствии с настоящими Правилами и заключенными трудовыми договорами. При этом к особым режимам работы относятся:

- сменный;
- иные в соответствии с законом.

9.7. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Работники со сменной работой:

- дежурные общежития;
- операторы водогрейного котла.

9.8. По согласованию отдельного работника и Работодателя может быть установлен режим рабочего времени, который отличается от общих правил. Такой режим устанавливается трудовым договором (приложением к трудовому договору). При этом определяются начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены), перерывы, учетный период. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

9.9. Выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.10. Отпуска предоставляются работникам в соответствии с нормами, установленными законом. С графиком отпусков работник должен быть ознакомлен не позднее чем за две недели до начала отпуска.

10. Поощрение за труд

10.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и

безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- награждение нагрудным знаком;
- представление к званию "лучший по профессии".

10.2. Поощрения оформляются приказом (распоряжением) Работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

11. Медицинские осмотры. Личная гигиена

11.1. Работники проходят профилактические медицинские осмотры и соблюдают личную гигиену по Санитарным правилам и нормам.

11.2. Работодатель обеспечивает:

- прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;
- оплату периодических медицинских обследований всем работникам;
- наличие аптек для оказания первой медицинской помощи и их своевременное пополнение;
- организацию санитарно-гигиенической работы с персоналом путем проведения семинаров, бесед, лекций.

12. Иные вопросы регулирования трудовых отношений

12.1. Работникам запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие Работодателю, без получения на то соответствующего разрешения;
- курить в местах, где в соответствии с требованиями техники безопасности, производственной санитарии и федеральным законодательством установлен такой запрет;
- вести длительные личные телефонные разговоры ;
- приносить с собой и (или) употреблять алкогольные напитки, наркотические вещества, находиться на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

12.2. Все работники, независимо от должностного положения, обязаны в своей повседневной работе соблюдать настоящие Правила.

Приложение №2

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ
АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НИЯ
РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ
УСТЬ-КОКСИНСКИЙ ТЕХНИКУМ ОТРАСЛЕВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

ПРИКАЗ №90
29.12.2017 г.
с. Усть-Кокса

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ «УСТЬ-КОКСИНСКИЙ ТЕХНИКУМ ОТРАСЛЕВЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ», ПОДВЕДОМСТВЕННОГО МИНИСТЕРСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ
И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ**

В соответствии с пунктом 8 постановления Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Алтай», приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Алтай от 17 марта 2009 года № 370 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования, науки и молодежной политики Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Образование»

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников автономного профессионального образовательного учреждения Республики Алтай «Усть-Коксинский техникум отраслевых технологий», подведомственного Министерству образования, науки и молодежной политики Республики Алтай (далее – Положение) в новой редакции.
2. Отменить действие положения от 13.12.2013г. со всеми изменениями и дополнениями.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор АПОУ РА «ТОТ»

Лукиянова Н.С.

СОГЛАСОВАНО
Общим собранием работников
«Усть-Коксинского техникума
отраслевых технологий»
от «26» декабря 2017 года

УТВЕРЖДЕНО
Приказом АПОУ РА
«Усть-Коксинский техникум
отраслевых технологий»
№90 от 29.12.2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников автономного профессионального образовательного учреждения Республики Алтай «Усть-Коксинский техникум отраслевых технологий», подведомственного Министерству образования, науки и молодежной политики Республики Алтай

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников автономного профессионального образовательного учреждения Республики Алтай «Усть-Коксинский техникум отраслевых технологий», (далее – техникум), разработано на основании постановления Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Алтай», приказа Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Алтай от 17 марта 2009 года № 310 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования, науки и молодежной политики Республики Алтай (далее – Министерство), по виду экономической деятельности «Образование», Указа президента РФ от 01.06.2012г. №761, Постановление Правительства РА №303 от 16.11.2017г. и включает в себя:

- порядок применения и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее также – ПКГ);
- порядок применения и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- особенности оплаты труда и установления объема учебной нагрузки педагогическим работникам образовательных учреждений;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат, премирования, поощрения по итогам месяца, квартала, года при наличии, оставшихся финансовых средств.

1.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.2. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании разработанных и утвержденных критериев до 29 % от должностного оклада. Выплаты стимулирующего характера по должностям выплачиваются ежемесячно, размер выплат рассматривается комиссией, которая избирается на Общем собрании работников техникума. Комиссия подводит итоги два раза в год по предыдущему периоду. По результатам заседания комиссии составляется протокол, который предоставляется на утверждение руководителю техникума. Руководитель на основании протокола издает приказ, в котором указывается размер стимулирующих выплат для каждого работника. Работники обязаны ознакомиться с приказом под роспись.

1.3. Оплата труда работников техникума (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Алтай, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Оплата труда работников техникума, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размера оплаты труда по основной должности (профессии рабочего), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства (профессии рабочего, по которой работник осуществляет производственную деятельность в порядке совместительства), производится отдельно по каждой из должностей (профессий рабочих).

1.5. Оплата труда работника техникума предельными размерами не ограничивается.

1.6. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть менее

установленного минимального размера оплаты труда.

1.7. Норма часов преподавательской работы за ставку оплаты труда устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2. Оплата труда работников, занимающих должности служащих

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей служащих, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- размеры окладов (должностных окладов), ставок оплаты труда работников, занимающих должности служащих устанавливаются в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (приложение № 1 к настоящему Положению).

2.2. Положением об оплате труда работников техникума предусмотрено установление работникам, занимающих должности служащих, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ставке за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ставке за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ставке за ученую степень, почетное звание, за награды;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

- ставке за работу в сельских населенных пунктах;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы отдельным категориям работников.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается директором техникума с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника техникума на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

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

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается работникам с учетом сложности трудовой функции, а также всем работникам, занимающих должности служащих, отнесенные ко второму и последующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в техникуме.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размеру принимается директором техникума персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается – до 2,0.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет устанавливается всем работникам техникума, занимающим должности служащих, за исключением должностей педагогических работников, в зависимости от общего количества лет, проработанных в системе образования.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего педагогического стажа. Педагогический стаж определяется на основании Перечня учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, который приведен в приложении № 5 к Примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования, науки и молодежной политики Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Алтай от 17 марта 2009года № 310.

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 приведен в приложении № 6 к Примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования, науки и молодежной политики Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Алтай от 17 марта 2009года № 310.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет устанавливаются:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,1;
- при выслуге лет свыше 5 лет – 0,15.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается педагогическим и медицинским работникам с целью стимулирования их к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию педагогическим и медицинским работникам устанавливаются:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,10;

2.7. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, награды устанавливается:

- работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук по направлению образования и работающим по соответствующему профилю;
- работникам, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- работникам, имеющим почетные звания Республики Алтай «Заслуженный учитель Республики Алтай», «Заслуженный работник физической культуры Республики Алтай», «Заслуженный тренер Республики Алтай» («Алтай Республиканын Нерелу тазыктыраачызы»), «Заслуженный мастер спорта Республики Алтай», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Алтай» («Алтай Республиканын Нерелу эрчим культура ла спорт ишчизи»), «Мастер по национальным видам спорта Республики Алтай» («Алтай Республиканын алыбы») «Заслуженный работник сельского хозяйства Республики Алтай и Российской Федерации», «Почетный работник СПО» ;
- работникам имеющим почетную грамоту образовательного учреждения , администрации МО «Усть-Коксинский район», Министерства образования, науки и молодежной политике РА, Правительства РА,
- Министерства сельского хозяйства РА, Министерства образования России Министерства сельского хозяйства России, Правительства РФ;

Размер повышающего коэффициента устанавливается от 0,05 до 0,20.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученое звание, почетное звание, награды устанавливается только по одному основанию и по основной работе.

2.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в сельских населенных пунктах устанавливается отдельным категориям руководителей и специалистов, работающих и проживающих в сельских населенных пунктах. Повышающий коэффициент за работу в сельских населенных пунктах устанавливается - до 0,25 к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы.

2.9. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы отдельным категориям работников устанавливается работнику занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, внесения личного вклада в развитие техникума.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы отдельным категориям работников и его размера принимается директором техникума персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента отдельным категориям работников устанавливается – до 2,0.

2.10. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.11. Работникам, занимающим должности служащих, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

3. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н (приложение № 1 настоящего Положения).

3.2. Положением об оплате труда работников техникума предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов к окладам принимается директором техникума с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения

размера оклада рабочего на повышающий коэффициент к окладу. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности (классности), степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в техникуме.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размеру принимается директором техникума персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается – до 1,5.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в техникуме.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,1;
- при выслуге лет свыше 5 лет – до 0,15.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается водителям автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющих 1 класс или 2 класс и занятым перевозкой детей, детей-инвалидов.

Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года. Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает директор техникума.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается - до 0,2.

3.6. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

3.7. Рабочим могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом IX

настоящего Положения.

4. Особенности оплаты труда и установления объема учебной нагрузки педагогическим работникам техникума

4.1. Оплата труда педагогических работников техникума за учебно-преподавательскую работу производится исходя из ставок заработной платы по нормативам за количество часов учебно-преподавательской работы.

4.2. Объем учебной нагрузки преподавателей техникума устанавливается исходя из количества часов, установленных на реализацию общеобразовательных программ, учебного плана и программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в техникуме.

Право распределять учебную нагрузку, предоставлено директору техникума с учетом мнения комиссии сформированной Общим собранием, которая несет ответственность за ее реальность и выполнение учебной нагрузки каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, может быть скорректирован на следующий учебный год, с учетом количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

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

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.3. 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 преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

4.4. 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, предусмотренном пунктом 38 настоящего Положения.

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

4.6. Порядок исчисления заработной платы преподавателям:

месячная оплата труда преподавателей учреждений начального профессионального образования определяется путем деления размера ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа), умножения на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления на 10 (количество учебных месяцев), начисления выплат по повышающим коэффициентам к ставкам заработной платы, предусмотренным разделом II настоящего Положения, и компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных соответственно разделами VII и VIII настоящего Положения.

4.7. Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.8. Тарификация преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

4.9. 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, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, предусмотренной 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.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы, выплат по повышающим коэффициентам к ставкам заработной платы, предусмотренным разделом II настоящего Положения.

4.10. 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.

4.11. 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.

4.12. 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 так далее), 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 выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в образовательном учреждении 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 40 настоящего Положения.

4.13. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности,

допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и другое), 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.

4.14. В техникуме изменения в течение учебного года в учебных планах, слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

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

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников техникума 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 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 техникум.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного 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). Для преподавателей техникума размер оплаты за один час определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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 его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.2. Директор техникума в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет

интересов основных работников техникума, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и так далее) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно приложению № 2 к настоящего Положения.

Почасовая оплата труда может применяться, например, при оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, по которым в целом предусмотрено незначительное количество учебных часов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных учреждений.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 7 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, утвержденного Постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя техникума и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя техникума. Также устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размеру принимается руководителем техникума.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается – до 0,5.

6.2. С учетом условий труда руководителю техникума, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

6.3. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ставке за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

ставке за ученую степень, почетное звание, за награды;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ставке за работу в сельских населенных пунктах.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

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

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет устанавливаются:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,1;
- при выслуге лет свыше 5 лет – 0,15.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, награды устанавливается:

- работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук по направлению образования и работающим по соответствующему профилю;
- работникам, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- работникам, имеющим почетные звания Республики Алтай «Заслуженный учитель Республики Алтай», «Заслуженный работник физической культуры Республики Алтай», «Заслуженный тренер Республики Алтай» («Алтай Республиканын Нерелу тазыктыраачызы»), «Заслуженный мастер спорта Республики Алтай», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Алтай» («Алтай Республиканын Нерелу эрчим культура ла спорт ишчизи»), «Мастер по национальным видам спорта Республики Алтай» («Алтай Республиканын алыбы») «Заслуженный работник сельского хозяйства Республики Алтай и Российской Федерации», «Почетный работник НПО и сельского хозяйства Республики Алтай и Российской Федерации»;
- работникам, имеющим почетную грамоту образовательного учреждения, Усть-Коксинского района, Министерства образования, науки и молодежной политике РА, Правительства РА, Министерства сельского хозяйства РА, Министерства образования России Министерства сельского хозяйства России, Правительства РФ;

Размер повышающего коэффициента устанавливается от 0,05 до 0,20.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученое звание, почетное звание, награды устанавливается только по одному основанию и по основной работе.

6.4. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии выплаты премии устанавливаются Министерством.

Руководителю учреждения могут быть выплачены премии при поощрении их органами государственной власти Российской Федерации и Республики Алтай, поощрении ведомственными наградами, а также им могут быть выплачены иные выплаты в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Премии и иные выплаты в соответствии с разделом IX настоящего Положения руководителю учреждения устанавливаются по решению Министерства.

6.5. В целях поощрения заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом VIII настоящего Положения и иные выплаты в соответствии с разделом IX настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру в соответствии с разделом VIII и IX настоящего Положения устанавливаются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности,

направленных техникумом на оплату труда работников.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных органах Республики Алтай и государственных учреждениях Республики Алтай и разъяснениями о порядке установления этих выплат, утвержденным постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- повышенная оплата труда за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения) с вредными и (или) опасными и иными условиями);
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата сверхурочной работы;
- оплата по аттестации рабочих мест;
- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

7.2. Повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры повышения оплаты труда за указанные условия не должны быть ниже установленного трудовым законодательством минимального размера повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в зависимости от класса условий труда устанавливаются в соответствии с минимальными размерами повышения

оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда, и условиями указанного повышения, устанавливаемых Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Перечень конкретных работ, рабочих мест и размеры повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, включаются в локальные нормативные правовые акты (коллективные договоры) одновременно с мероприятиями по улучшению условий труда.

На момент введения новых систем оплаты труда повышенная оплата труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается всем работникам, которым она устанавливалась ранее, в размере, определяемом трудовым договором. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанного повышения оплаты труда не производится.

7.3. Повышенная оплата труда за работу в классах, группах с вредными и (или) опасными и иными условиями устанавливается в соответствии с повышающими коэффициентами к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (приложение № 3 к настоящему Положению).

7.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. Доплата за увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

7.8. Повышенная оплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и не рабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 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 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 части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.9. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в

полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

7.10. Дополнительная оплата труда руководителей учреждений, ведущих преподавательскую работу, производится на основании тарификации в установленном для педагогических работников порядке. Руководители учреждений могут вести преподавательскую работу в том же учреждении, при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителя учреждения определяется Министерством на один учебный год или полугодие.

7.11. Размеры доплат педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, определяются самостоятельно и закрепляются приказом техникума с учетом мнения педагогического Совета.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, может включаться: классное руководство; проверка письменных работ; заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями: проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

7.12. Конкретные размеры районного коэффициента, коэффициента за работу в безводных местностях, коэффициента за работу в высокогорных районах и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.13. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении,

применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Республики от 5 ноября 2008 года № 252, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за образцовое качество выполняемых работ.

8.2. Выплаты премий производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, по представлению руководителя структурного подразделения (или уполномоченного руководителем лица), отвечающего за организацию работы премируемых работников.

8.3. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

8.4. Премия за награды федерального значения устанавливается в размере 3000 рублей, регионального значения в размере 2000 рублей, районного значения в размере 1000 рублей.

8.5. При определении размеров премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, проведение генеральных уборок, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

8.6. Премия выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании может учитываться:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ, различных проектах;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

8.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к отопительному сезону;
- устранение последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, республиканских мероприятий учебно-воспитательного, научно-методического, спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

8.8. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

- награждении государственными наградами Российской Федерации и Республики Алтай;
- награждении ведомственными наградами.

8.9. Заработная плата работникам, поступившим на работу в течение отчетного периода, оплачивается с учетом стимулирующих выплат до следующего заседания комиссии.

9. Порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат

9.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель техникума на основании письменного заявления работника.

9.2. Руководитель техникума из фонда оплаты труда может выплачивать работникам единовременные выплаты к праздничным, юбилейным датам, на похороны, на лечение, на обучение, на рождение ребенка, к отпуску в размере должностного оклада.

Приложение №3

Принято

Педагогическим Советом АПОУ РА «ТОТ»

Протокол заседания №7 от 14.04.2023.

Утверждено

Приказ директора

№38 от 27.04.2023

Локальный Акт №32

ПОЛОЖЕНИЕ

О дополнительных отпусках работников

в АПОУ РА «ТОТ»

с. Усть-Кокса

2023г.

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Постановлением Правительства Республики Алтай № 74 от 12.05.2005г «О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Республики Алтай», Постановлением Правительства Республики Алтай от 25 сентября 2019 г. N 275 «О внесении изменений в Постановление Правительства Республики Алтай от 12 мая 2005 года N 74».

Положение регулирует предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам Автономного профессионального образовательного учреждения Республики Алтай «Усть-Коксинского техникума отраслевых технологий» (далее Техникума).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее именуется - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам Техникума, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается настоящим положением, и специальной оценкой условий труда.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету,

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным).

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Дополнительные дни отдыха предоставляются сотрудникам АПОУ РА «ТОТ» в день получения (первого и второго этапа вакцинации) и один день после получения вакцины от новой коронавирусной инфекции.

Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск в АПОУ РА
«ТОТ»

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней
1.	Специалист по связям с общественностью	До 12
2.	Гл. бухгалтер	До 10
3.	Бухгалтер	До 8
4.	Зав. складом	До 3
5.	Комендант	До 6
6.	Специалист по кадровому делопроизводству	До 6
7.	Секретарь учебной части	До 4
8.	Дежурная по общежитию	До 4
9.	Механик	До 4
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	До 4
11.	Слесарь-ремонтник	До 4
12.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	До 6
13.	Монтажник санитарно-технических систем и оборудования	До 4
14.	Водитель	До 7
15.	Водитель автобуса	До 7
16.	Программист	До 6
17.	Начальник хозяйственного отдела	До 6
18.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	До 4
19.	Специалист по охране труда	До 10
20.	Гардеробщик	До 3
21.	Уборщик служебных помещений	До 3
22.	Оператор Водогрейного котла	До 7
23.	Плотник	До 3

Приложение №4

Принято
Педагогическим Советом АПОУ РА «ТОТ»
Протокол заседания №7 от 14.04.2023.

Утверждено
Приказ директора
№38 от 27.04.2023

Локальный акт №25

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
длительного отпуска сроком до 1 года

с. Усть-Кокса

2023г.

Настоящее Положение разработано на основании Закона «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 29.12.2012г, Приказа Министерства образования РФ от 31 мая 2016 г. №644 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года.

1. Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам автономного профессионального образовательного учреждения Республики Алтай «Усть-Коксинский техникум отраслевых технологий» (далее-Техникум)

2. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации) имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в Техникуме в должностях и на условиях, предусмотренных в настоящем Положении.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Техникумом в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск засчитывается:

- 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;
- 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 ребенком до достижения им возраста трех лет);

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

6. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Техникума.

7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется, приказом директора. Длительный отпуск предоставляется за свой счет (не оплачивается).

8. Продолжительность отпуска, порядок отзыва из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется соглашением работника с директором техникума. При желании прервать длительный отпуск работник заявлением предупреждает директора не менее, чем за 2 недели.

9. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп .

10. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением ликвидации Техникума.

11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией Техникума переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

**Перечень должностей,
работа в которых засчитывается в стаж
непрерывной преподавательской работы.**

- преподаватель;
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,
- педагог дополнительного образования;
- руководитель физического воспитания;
- мастер производственного обучения;
- воспитатель.
- директор образовательного учреждения,
- заместитель директора,
- старший мастер;
- руководитель (заведующий) производственной практикой;
- методист;
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- педагог-организатор;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Прошито, преглумеровано и
скреплено нечетко 55

И. Т. Г. Г. Г. Г. Г.
Директор АИ ОУ А «ТОТ»

И. С. Мухоморова

