


Согласовано:
Председатель представительного органа
работников ГАПОУ «КГПТ»


Василенко Л.С.
«30» декабря 2020 г.

Утверждаю
Директор ГАПОУ «КГПТ»


Елифанцева С.Н.
«30» декабря 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников

государственного автономного профессионального образовательного учреждения
«Краснокаменский горно-промышленный техникум»
(ГАПОУ «КГПТ»)

Регистрационный № 6.12-31 (124)

г. Краснокаменск

2021 г.

Согласовано:
Председатель представительного органа
работников ГАПОУ «КГПТ»

 Василенко Л.С.
«30» декабря 2020 г.

Утверждаю:
Директор ГАПОУ «КГПТ»

_____ Елифанцева С.Н.

«30» декабря 2020 г.

Положение об оплате труда работников

государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Краснокаменский
горно-промышленный техникум»
(ГАПОУ «КГПТ»)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Краснокаменский горно-промышленный техникум» (далее – Учреждение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами и иными документами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Забайкальского края от 05 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2009 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 (ред. от 13.05.2019) «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»;

- приказом Минобрнауки России от 29 июня 2016 г. N 755 "О внесении изменения в приложение N 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. 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";

- законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций»;

- законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-ЗЗК «Об отдельных вопросах в сфере образования»;

- законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322 «Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 09 июля 2014 года № 392 «Об утверждении Положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений Забайкальского края»;

- приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 01 октября 2014 г. № 799 «Об утверждении перечня должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных учреждений, находящихся в ведомстве, и предельной доли их оплаты труда в фонде учреждения»;

- приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 26 августа 2014 года № 677 «Примерное положение о порядке и условиях выплаты надбавки за специфику работы мастерам производственного обучения краевых профессиональных образовательных организаций»;

- приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 12 мая 2015 г. № 411 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края»;

- приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 25 декабря 2018 г. № 1121 «О внесении изменений Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 12 мая 2015 года № 411».

- постановлением Правительства Забайкальского края от 21 августа 2014 года № 471 «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров»;

- приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 17 ноября 2015 года № 901 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей

государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края»;

- приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 21 июня 2017 г. № 553 «О внесении изменений в раздел II Положения об оплате труда руководителей государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, утвержденного приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 17 ноября 2015 года № 901»;

Приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 3 ноября 2020 г. № 1055 «О внесении изменения в пункт 2.4 Положения об оплате труда руководителей государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, утвержденного приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 17 ноября 2015 года N 901»;

- приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 28 декабря 2017 г. № 1056 «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края».

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Учреждения и применяется при определении условий оплаты при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

норма рабочего времени – продолжительность рабочего времени;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

специальная оценка условий труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

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

тарификационный список – сведения о преподавателях и других работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других

конкретных условиях в образовательных учреждениях, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств краевого бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1.1. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в размере не ниже базовых, установленных Правительством Забайкальского края;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

2.1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем Учреждения, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Штатное расписание Учреждения согласуется с Министерством образования, науки и молодежной политики Забайкальского края

2.1.3. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

2.1.4. Форма трудового договора с работником составлена на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы» (Приложение №1).

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

2.1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.1.7. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая преподавателей), служащих, профессии рабочих Учреждения.

2.1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.1.9. Фонд оплаты труда работников Учреждения финансируется из бюджета Забайкальского края, формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

Система премирования работников устанавливается «Положением о системе премирования работников ГАПОУ «КГПТ»» от 30 декабря 2020 г. в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения

2.1.10. Оклады (должностные оклады) работникам Учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, устанавливаются согласно приложению № 2 данного Положения и с учетом увеличений, предусмотренных пунктом 2.1.11, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

2.1.11. В оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.1.12. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы Учреждения, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

2.1.13. Размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников – приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» (с изменениями от 29 июня 2016 г., 13 мая 2019 г.) с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Для педагогических работников Учреждения не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- педагогическая работа в Учреждении с дополнительной оплатой;
- работа без занятия штатной должности, в том числе выполнение обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству учебной и производственной практикой студентов и иных обучающихся и др.;

- работа в Учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников.

2.1.14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения края индексируются постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

2.1.15. В целях формирования трудовых отношений с работниками Учреждения при введении новых систем оплаты труда с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам (Приложение 3).

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.2.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие **выплаты компенсационного характера:**

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.3. **Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,** устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ за фактически отработанное время.

Максимальная величина надбавки работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определена приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР».

Решение об установлении размера доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда принимается директором Учреждения по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа Учреждения.

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

2.2.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся **районный коэффициент и процентная надбавка.**

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-ЗЗК «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

Данным Законом установлен предельный размер районного коэффициента для Краснокаменского района – 1,4.

Работникам Учреждения установлена процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах Севера, где установлены районные коэффициенты, в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы. Предельный размер процентной надбавки к заработной плате работникам Учреждения - 30 процентов.

Лицам в возрасте до 30 лет, вступающим в трудовые отношения с Учреждением процентная надбавка выплачивается в полном размере с первого дня работы, если они прожили не

менее пяти лет в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах Севера, где установлены районные коэффициенты, и в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы, если они прожили не менее одного года в указанных районах и местностях.

Указанные процентные надбавки применяются с учетом процентных надбавок, установленных в соответствии с федеральным законом. Исчисление трудового стажа, необходимого для выплаты процентной надбавки, осуществляется в порядке, установленном федеральным законодательством.

2.2.5. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

2.2.5.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации: «Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.»

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

2.2.5.2. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен в статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.2.5.3. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии с Постановлением Правительства Забайкальского края от 09 июля 2014 года №392 «Об утверждении Положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений Забайкальского края».

Доплата за работу в ночное время производится в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Доплата начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других доплат и надбавок и выплачивается в составе заработной платы. Доплата за работу в ночное время производится в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда за счет средств, предусмотренных в бюджете Забайкальского края на содержание Учреждения.

2.2.5.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и

нерабочие дни, а также другие виды работ, не входящие в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

2.2.7. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников Учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.3.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка водителям за классность;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплата за интенсивность;
- выплата за высокие результаты работы;
- система премирования.

2.3.4. **Выплата за специфику работы** устанавливается в соответствии со статьей 5 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 26 августа 2014 года № 677 «Об утверждении Примерного положения о порядке и условиях выплаты надбавки за специфику работы мастерам производственного обучения краевых профессиональных образовательных организаций» исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному

времени, ставки заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

Выплата за специфику работы устанавливается педагогическим работникам:

- за наличие установленной первой квалификационной категории - в размере 10 процентов к должностному окладу, ставке заработной платы;

- за наличие установленной высшей квалификационной категории - в размере 15 процентов к должностному окладу, ставке заработной платы.

Выплата за специфику работы устанавливается мастерам производственного обучения:

- выполняющим функции заведующего учебными мастерскими, учебно-производственными участками, по обучению вождения транспортных средств, имеющим высокий уровень квалификации по профессии (высшее или среднее профессиональное образование, квалификационный разряд на 2 разряда выше, чем предусмотрено федеральным государственным образовательным стандартом для выпускников по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих), - в размере 30 процентов к должностному окладу,

- иным мастерам производственного обучения - в размере 20 процентов к должностному окладу.

Право на получение надбавки к тарифной ставке (окладу) имеют мастера производственного обучения, принятые на работу по утвержденному штатному расписанию, в том числе по совместительству. Надбавка назначается директором Учреждения на календарный год.

Надбавка выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

2.3.5. Надбавка за выслугу лет

Порядок и размеры надбавки за выслугу лет определяются «Положением об установлении размера, условий и порядка выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работников ГАПОУ «КГПТ»» от 30 декабря 2020 г.

Ежемесячная стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу всем работникам Учреждения производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой стимулирующей выплаты и устанавливается на основании данных трудовой книжки с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 и более лет	25

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой в пределах фонда оплаты труда Учреждения на основании локального акта Учреждения

2.3.6. Надбавка водителям за классность

Величина надбавки определяется в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322 «Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края» исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени:

-для водителей 1 класса надбавка за классность устанавливается в размере 25 процентов.

-для водителей 2 класса надбавка за классность устанавливается в размере 10 процентов.

Надбавка за классность выплачивается с момента возникновения права на ее назначение.

Действие постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 24 апреля 2014 года.

2.3.7. Надбавка молодым специалистам

Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам краевых учреждений устанавливается в соответствии со статьей 12 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

Молодым специалистам, являющимися лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившими трудовой договор с краевым учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения трудового договора Учреждением.

При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения трудового договора с образовательным учреждением в другое краевое учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

2.3.8. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание определяется в соответствии со статьей 13 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

Надбавка устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени.

Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Народный";

б) ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

2) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо его деятельности, либо его специализации ("Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры" и другие);

б) ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности.

3) в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо его деятельности, либо его специализации.

Работникам Учреждения, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

Работникам Учреждения, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

2.3.9. Выплата за интенсивность

Выплата за интенсивность назначается работникам Учреждения за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки, устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом коллективного договора и иных нормативных правовых актов, определяющих условия оплаты труда.

Размеры выплаты за интенсивность начисляются в зависимости от вида работ:

1.) к окладу (должностному окладу):

- за классное руководство (кураторство) – 15-20%;

- за руководство предметно - цикловой комиссией – 5-15%;

- за заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими – 3-15%;

2.) к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки:

- за проверку письменных работ по русскому языку – 15%, по математике – 10%;
- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – 10%.

2.3.11. Выплата за высокие результаты работы

Работникам Учреждения может быть назначена выплата за высокие результаты работы: разовая или установленная на определенный срок, но не более чем на год в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Выплата за высокие результаты труда назначается работникам в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений.

Выплата за высокие результаты работы может быть назначена работникам Учреждения:

- за выполнение основных показателей деятельности Учреждения;
- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- за организацию методической работы;
- за содействие в развитии материально-технической базы;
- за разработку и реализацию социальных проектов;
- за результативное участие в грантовых программах;
- за успешную апробацию инновационных идей;
- за наличие особых достижений в мероприятиях краевого, регионального, всероссийского, международного уровня.

Выплата устанавливается с учетом мнения представительного органа работников «Положением о порядке назначения работникам ГАПОУ «КГПТ» выплат за высокие показатели в работе» от 30 декабря 2020 г., в котором указаны критерии эффективности труда и размеры выплат.

Размеры выплат за высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки, в соответствии с установленными критериями эффективности труда не более 100% от оклада (должностного оклада).

Размер выплат за высокие результаты работы устанавливается комиссией, в состав которой входят директор, заместители директора, методист, старший мастер, заведующий хозяйством, председатель представительного органа работников Учреждения. Состав комиссии утверждается приказом директора.

2.3.12. Система премирования

Система премирования работников устанавливается «Положением о премировании работников ГАПОУ «КГПТ»» в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения.

Выплата премии по итогам работы за месяц, год осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников, конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы за месяц, год устанавливаются «Положением о системе премирования работников ГАПОУ «КГПТ»» от 30 декабря 2020 г. с учетом мнения представительного органа работников.

Размер выплат за высокие результаты работы устанавливается комиссией, в состав которой входят директор, заместители директора, методист, старший мастер, заведующий хозяйством, председатель представительного органа работников Учреждения. Состав комиссии утверждается приказом директора.

Размер премирования не должен превышать 100% от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных «Положением о премировании работников ГАПОУ «КГПТ»» от 30 декабря 2020 г. с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Порядок и размер оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения предусмотрены:

- приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 17 ноября 2015 года № 901 «Об утверждении положения об оплате труда руководителей государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края»;

- приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 21 июня 2017 г. № 553 «О внесении изменений в раздел II Положения об оплате труда руководителей государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, утвержденного приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 17 ноября 2015 года № 901»;

- приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 21 июня 2017 г. № 554 «Об установлении размера уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников указанных учреждений»;

- приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 3 ноября 2020 г. № 1055 «О внесении изменения в пункт 2.4 Положения об оплате труда руководителей государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, утвержденного приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 17 ноября 2015 года N 901».

3.2. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад,
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.3. Должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются Министерством образования, науки и молодежной политики Забайкальского края.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже оклада руководителя.

3.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

3.6. Предельный размер среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера на текущий год устанавливается исходя из среднемесячной заработной платы работников Учреждения, сложившейся в предыдущем календарном году приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края.

IV. Условия почасовой оплаты труда работников

4.1. При условии совместительства или неполной занятости работников Учреждения и за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий, оплата труда производится в зависимости от объема отработанных часов.

4.2. Размер оплаты за один час работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

4.3 Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) «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»

с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.4. Если педагогический работник ведет несколько предметов, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету отдельно в соответствии с учебным планом, затем суммируется.

4.5. Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно и согласовывается Министерством образования, науки и молодежной политики Забайкальского края. Учебная нагрузка на педагогического работника на учебный год определяется тарификационными списками. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленной учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного образовательного стандарта образования.

4.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей эффективности работы.

4.7. Почасовая оплата труда работников в Учреждении производится в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

V. Заключительные положения

6.1. Оплата труда работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Учреждении применительно к производственным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

6.2. На основе настоящего положения Учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Форма
трудового договора с работником государственного автономного профессионального образовательного учреждения
«Краснокаменский горно-промышленный техникум»

Трудовой договор

г.Краснокаменск

"__" _____ 20__ г.

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Краснокаменский горно-промышленный техникум» в лице директора _____, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем работодателем, с одной стороны, и _____, именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по

_____ (наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)
а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

_____ (указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)
2. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя

_____ (наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)
3. Работа у работодателя является для работника: _____ (основной, по совместительству)

4. Настоящий трудовой договор заключается на _____ (неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "__" _____ 20__ г.

7. Дата начала работы "__" _____ 20__ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:
- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
 - б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
 - г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
 - д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера: _____;
- в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера: _____.

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____ (нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) _____.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней в связи _____.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____ . (вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать): _____.

VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора _____.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на

себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ			РАБОТНИК	
_____ (наименование организации)			_____ (ф.и.о.)	
Адрес (место нахождения)			Адрес места жительства	
ИНН			Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность)	
			серия №	
			кем выдан	
			дата выдачи «__» _____ г.	
_____ (должность)	_____ (подпись)	_____ (ф.и.о.)	_____ (подпись)	

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

(дата и подпись работника)

Размеры должностных окладов работников ГАПОУ «КГПТ», за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

Квалификационные уровни/ должности профессорско- преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих»		
1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; кухонный рабочий; мойщик посуды; машинист по стирке и ремонту спецодежды; повар; подсобный рабочий; слесарь-сантехник; плотник кастелянша; кладовщик	5 067,93 5 221,41
1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	5 836,39
2 квалификационный уровень	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5 989,86
2. Профессиональные квалификационные группы «Общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»		
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	кассир; секретарь; дежурный по общежитию	5 920,10
2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя, техник-программист	6 228,13
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством	6 381,60
3 квалификационный уровень	заведующий столовой; заведующий общежитием	6 688,55
4 квалификационный уровень	механик	6 995,51
2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); экономист	7 302,46
3. Профессиональные квалификационные группы работников образования (за исключением должностей работников дополнительного профессионального образования)		
3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	5 920,10
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	6 228,13
3.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	социальный педагог; педагог дополнительного образования	7 228
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; мастер производственного обучения	7 363
4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; преподаватель; руководитель физического воспитания	7 497
3.3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
2 квалификационный уровень	старший мастер; руководитель Учебного центра профессиональных квалификаций; заведующий отделением	9 061,54

Образец дополнительного соглашения
к трудовому договору с работником

г. Краснокаменск

"__" _____ 20__ г.

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Краснокаменский горно-промышленный техникум» в лице директора _____, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем работодателем, с одной стороны, и _____, именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее – стороны) заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от «__» _____ 20__ года № _____ о нижеследующем:

1. Внести в трудовой договор от «__» _____ 20__ года № _____ изменения, изложив его в следующей редакции:

«г. Краснокаменск

«__» _____ 20__ года

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Краснокаменский горно-промышленный техникум» в лице директора _____, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и _____, именуемый(-ая) в дальнейшем «Работник» с другой стороны (далее – стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

II. Права и обязанности работника

III. Права и обязанности работодателя

IV. Оплата труда

V. Рабочее время и время отдыха

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

VII. Иные условия трудового договора

VIII. Ответственность сторон трудового договора

IX. Изменение и прекращение трудового договора

X. Заключительные положения

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от «__» _____ 20__ года № _____ составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя в личном деле работника, второй – у работника.

3. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «__» _____ 20__ года.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

(наименование организации)

(Ф.И.О.)

Адрес (место нахождения) _____

Адрес места жительства _____

ИНН/КПП _____

Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность)

серия _____ № _____

(должность, подпись, расшифровка)

выдан _____

(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего дополнительного соглашения к трудовому договору. _____

(дата и подпись работника)

