

Представитель работодателя:
Директор ГБПОУ СО СГТ

 Н.А. Симонова

"19" декабря 2024 г.



Представитель работников:
Представитель трудового
коллектива ГБПОУ СО СГТ

 Зайцева А.В.

"19" декабря 2024 г.

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ «СЕРГИЕВСКИЙ ГУБЕРНСКИЙ ТЕХНИКУМ»



Принят на общем собрании работников

«19» декабря 2024 г. протокол № 6

2024 год

Стороны коллективного договора, работники государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Сергиевский губернский техникум», в лице представителя трудового коллектива ГБПОУ СО СГТ Зайцевой Анастасии Витальевны и работодатель, в лице директора Симоновой Натальи Александровны, пришли к соглашению о внесении изменений в коллективный договор (регистрационный номер 3592024):

1. Изложить раздел 2 коллективного договора в новой редакции:

Раздел 2. Трудовые отношения

- 2.1** Трудовые отношения в Учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения, иными законами и нормативно-правовыми актами, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2** Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.
- 2.3** Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
- 2.4** При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.
- 2.5** К трудовой деятельности в Учреждении допускаются лица в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.
К педагогической деятельности в Учреждении допускаются лица в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, и имеющие образовательный ценз, который определяется в соответствии с законодательством в сфере образования.
- 2.6** Трудовые отношения Учреждения и его работников регулируются трудовым законодательством Российской Федерации.
К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, указанные в статьях 331 и 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации. К педагогической деятельности в Учреждении не допускаются лица, признанные иностранными агентами.
Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника в случае приобретения таким педагогическим работником статуса иностранного агента в соответствии с действующим законодательством.
Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период времени до устранения обстоятельств, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.
- 2.7** Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Основные характеристики и требования к уровню выполнения работы указываются в трудовом договоре работника и в его должностной инструкции (производственной характеристики работы по той или иной профессии).

2.8 Содержание трудового договора регламентируется статьёй 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9 В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.10 По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.11 Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.12 Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения Работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Положение о временном переводе работников на дистанционную работу (приложение №1).

2.13 При заключении трудового договора Работодатель требует документы в соответствии со статьёй 65 Трудового кодекса РФ.

2.14 Объем учебной нагрузки педагогического Работника оговаривается соглашением сторон в трудовом договоре.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других Работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода Работников в отпуск для определения кабинетов, групп и учебной нагрузки на новый учебный год.

Работодатель должен ознакомить педагогических Работников, до ухода в ежегодный основной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Учебная нагрузка педагогам устанавливается исходя из общего количества педагогических часов на учебный год и зависит от контингента обучающихся. При этом, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки педагогов больший или меньший от педагогической ставки устанавливается с их письменного согласия.

Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет или досрочного выхода из отпуска, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения ее другими педагогами.

В течение учебного года изменение определенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.15 Условия трудового договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.16 Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законом.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя письменного за две недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных категорий Работников не установлен действующим законодательством.

По договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор, может быть расторгнут и до истечение срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, за исключением в случаях, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу, а Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и Работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения обязанностей отсутствующего Работника, расторгается с выходом этого Работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона. Предупреждение о досрочном расторжении срочного трудового договора осуществляется Работником и Работодателем в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Учреждения.

Трудовой договор может быть прекращен по инициативе Работодателя на основании и в порядке, предусмотренными Трудовым кодексом РФ.

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

2.17 В день увольнения Работодатель обязан выдать Работнику его трудовую книжку, с внесенной в нее записью об увольнении, или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя, а также предоставить другие документы, связанные с работой – по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью Трудового кодекса РФ. Днем увольнения считается последний день работы или последний день ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении Работника в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

2. Изложить раздел 3 коллективного договора в новой редакции:

Раздел 3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Выплата заработной платы работникам производится, путем перечисления на расчетный счет Работника, в следующие сроки:

- за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца – 10 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней.

3.1.3. По заявлению работника заработная плата может перечисляться Работодателем на указанный работником счет в банке. В случаях её задержки проводит выплату денежной компенсации в соответствии с действующим законодательством (ст. 236 ТК РФ).

3.1.4. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативно-правовыми актами.

3.1.5. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и выплат стимулирующего характера, которая устанавливается в пределах бюджетных ассигнования на оплату труда Работников Учреждения, а также от средств поступающих внебюджетный счет, направленных на оплату труда, устанавливается согласно Положению об оплате труда (приложение №2).

3.1.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

3.1.7. Оплата труда дистанционного Работника осуществляется согласно трудовому договору.

Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения ему заработной платы.

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

3.1.9. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

3.1.10. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме осуществлять уплату страховых взносов на обязательное пенсионное и социальное страхование.

3.1.11. При выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда к должностным окладам Работников производить доплаты в размере до 12 % к тарифной ставке (должностного оклада).

3.1.12. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников без освобождения от своей основной работы производятся доплаты (размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

3.1.13. Доплаты Работникам, работающим в ночное время, производятся в следующем размере:

- 40% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) для операторов котельной;

- 35% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) для сторожей, дежурных по общежитию.

3.1.14. За расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы Работникам производится доплата (размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора) в размере не выше 500% к тарифной ставке (должностному окладу).

3.1.15. Педагогическим Работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, заведование методической комиссией и ПЦК производить доплату в размере до 3 635 рублей.

3.1.16. В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

3.1.17. Всем педагогическим Работникам Учреждения в целях содействия обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями Работодателем выплачивается ежемесячная компенсация в размере 100 рублей, в соответствии с Постановлением Самарской области от 21.02.2005г. № 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной компенсации».

3.1.18. Педагогическим Работникам финансируемые за средств областного бюджета ежемесячно производиться денежная выплата в размере 2500 (две тысячи пятьсот) рублей на ставку заработной платы.

3.1.19. Ежемесячно производиться денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г. Байконура, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей.

3.1.20. Ежемесячная денежная доплата молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в техникуме в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 N 239 "Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области" (с учетом действующих редакций).

3.1.21. Ежемесячная денежная выплата в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области.

3.1.22. Оплата труда педагогических Работников по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы), по которой не установлена квалификационная категория, осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы в случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель.	Преподаватель;

	<p>учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог – организатор; методист; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).</p>
Старший воспитатель; воспитатель.	<p>Воспитатель; старший воспитатель.</p>
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности.	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности).</p>
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).	<p>Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности.</p>
Руководитель физического воспитания.	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.</p>
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре).	<p>Руководитель физического воспитания.</p>
Мастер производственного обучения.	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).</p>
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду.</p>

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

За педагогическими Работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год; не менее чем за один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

За педагогическими Работниками сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

3.1.23. За использование собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств дистанционному работнику Работодатель ежемесячно выплачивает компенсацию в размере 500 (пятьсот) рублей.

3.1.24. Всем дистанционным работникам, ежемесячно выплачивается компенсация в размере 500 (пятьсот) рублей за повышенные расходы на электричество, Интернет и мобильную связь.

3.1.25. Премирование Работников может выплачиваться из внебюджетных средств или из средств областного бюджета за счет средств, высвобожденных в результате экономии фонда оплаты труда.

3.1.26. Премии Работникам, в связи с празднованием юбилейных дат – 50 лет и далее каждые 5 лет начисляется за счет свободных денежных средств, доступных для осуществления материальной мотивации персонала.

3.1.27. Разовая премия может быть начислена как в суммовом выражении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.1.28. Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю Учреждения из средств от приносящей доход деятельности производится в соответствии с процедурой согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности, утвержденной распоряжением Министерства образования и науки Самарской области № 354-р от 14.04.2020 г.

Руководитель Учреждения, не позднее чем за 20 дней до установления выплаты, представляет коллективный договор и локальные нормативные акты ГБПОУ СО СГТ, в которых установлены данные выплаты, в соответствующие территориальные управления министерства образования и науки Самарской области.

Выплаты устанавливаются при выполнении следующих условий:

- возможность и периодичность выплат установлены в коллективном договоре образовательного учреждения, зарегистрированного в соответствующем органе по труду;
- соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя образовательного учреждения и средней заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, установленного постановлениями Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета";
- отсутствие дисциплинарного взыскания, наложенного на руководителя образовательной организации;
- выплаты, установленные в течение календарного года, не могут превышать долю от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения

**ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ,
ВЫПЛАЧИВАЕМЫЕ РУКОВОДИТЕЛЯМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В
ЗАВИСИМОСТИ ОТ ОБЩЕГО ОБЪЕМА СРЕДСТВ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,
ПОСТУПИВШИХ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

Объем средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения (тыс. рублей)	Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю образовательного учреждения (доля от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения)
менее 500	не более 10%
от 500 до 1000	не более 9,5%
от 1000 до 1500	не более 9%
от 1500 до 2000	не более 8,5%
от 2000 до 2500	не более 8%
от 2500 до 3000	не более 7,5%
от 3000 до 3500	не более 7%
от 3500 до 4000	не более 6,6%
от 4000 до 4500	не более 6,3%
от 4500 до 5000	не более 6%
от 5000 до 6000	не более 5,7%
от 6000 до 7000	не более 5,4%
от 7000 до 8000	не более 5,2%
от 8000 до 9000	не более 5%
от 9000 до 10000	не более 4,8%
от 10000 до 12000	не более 4,6%
от 12000 до 14000	не более 4,4%
от 14000 до 16000	не более 4,2%
от 16000 до 18000	не более 4%
от 18000 до 20000	не более 3,8%
от 20000 до 25000	не более 3,5%
от 25000 до 30000	не более 3,3%
30000 и выше	не более 3%

3.2. В области нормирования труда стороны договорились:

3.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

3.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

3.3. Гарантии и компенсации.

3.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку на территории РФ Работнику возмещаются следующие расходы:

- по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами. При отсутствии документов, подтверждающих эти – расходы – 12 рублей в сутки;

- на выплату суточных – в размере 100 рублей за каждый день нахождения служебной командировке;

- по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по

оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда.


3.3.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

3.3.3. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 259).

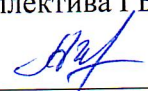
3. Изложить Приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда в государственному бюджетном профессиональном образовательном учреждении Самарской области «Сергиевский губернский техникум»» в новой редакции (прилагается).
4. Изложить Приложение № 4 к коллективному договору «Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты сотрудникам ГБПОУ СО СГТ» в новой редакции (прилагается).
5. Изложить Приложение № 5 к коллективному договору «Нормы бесплатной выдачи сотрудникам ГБПОУ СО СГТ смывающих и (или) обезвреживающих средств далее («Нормы...»))» в новой редакции (прилагается).

Приложение № 2 к коллективному договору

Представитель работодателя:
Директор ГБПОУ СО СГТ


Н.А. Симонова
" 19 " декабря 2024 г.

Представитель работников:
Представитель трудового
коллектива ГБПОУ СО СГТ


Зайцева А.В.
" 19 " декабря 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА В ГОСУДАРСТВЕННОМ
БЮДЖЕТНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
УЧРЕЖДЕНИИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ «СЕРГИЕВСКИЙ
ГУБЕРНСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
- Постановление Правительства Самарской области от 30.10.2013 № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 26.12.2012 № 452- од «О внесении изменений в Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2012 № 576 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;
- Постановление Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановление Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановление Правительства Самарской области от 17.02.2014 № 79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Распоряжение министерства образования и науки Самарской области № 141-од от 29.04.2015 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реабилитации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- Постановление Правительства Самарской области № 917 от 31.12.2015 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 № 690 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и 4 специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета»;
- Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 г. № 354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных

министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности»

– Приказ министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016 № 408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»,

– Постановление правительства Самарской области от 23.12.2016 № 797 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждения методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета»;

– Постановление Правительства Самарской области от 01.02.2017 № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

– Постановление правительства Самарской области от 18.04.2017 № 245 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждения методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета»;

– Приказ министерства образования и науки Самарской области от 12.10.2017 года № 362-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 N 30-од "Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки";

– Постановление Правительства Самарской области от 08.12.2017 № 798 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;

– Постановление правительства Самарской области от 14.02.2018 № 78 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждения методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета»;

– Постановление Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 95 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области»;

– Постановление Правительства Самарской области от 29.08.2019 № 604 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

– Постановление Правительства Самарской области от 04.12.2019 № 879 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;

– Приказ Министерства образования и науки Самарской области № 555-од от 14.12.2020 г. «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования и науки Самарской области»

– Постановление Правительства Самарской области № 629 от 30.08.2021 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

– Приказ Министерство образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021 г.

«Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»

– Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области № 887-р от 29.09.2021 г. «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»,

– Постановление Правительства Самарской области от 23.12.2021 № 1059 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»,

– Постановление Правительства Самарской области от 25.03.2022 № 169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесение изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,

– Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области № 354-р от 14.04.2020 г. Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда всех категорий работников ГБПОУ СО СГТ (далее – техникум).

1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников техникума за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, компенсационных выплат и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.4. Цель настоящего Положения заключается в упорядочении системы оплаты труда, установление обоснованного соотношения в уровнях заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников (педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) в зависимости от сложности труда, квалификации и степени ответственности. Усиление стимулирующего характера оплаты заложенного в должностном окладе обеспечивается применением доплат и надбавок.

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

1.6. Заработная оплата труда работников техникума, занятых посовместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная оплата труда работников техникума, занятых в режиме дистанционного обучения (при проведении различных видов учебных и практических занятий, практик, организации самостоятельной работы обучающихся, индивидуальных и групповых консультаций, при осуществлении текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации) производится пропорционально отработанному времени, согласно трудовому договору. (изм. на основании приказа № 79-од от 30.12.2020 г.)

1.8. Заработная плата работника техникума предельными размерами не ограничивается.

1.9. Расчет заработной платы с учетом доплат и надбавок осуществляется из средств фонда оплаты труда (ФОТ), который формируется за счет средств субсидий областного и федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности. Величина ФОТ прямо пропорциональна поступающим финансовым средствам, а величина заработной платы – прямо пропорциональна этим средствам. Прямая зависимость обеспечивает материальную заинтересованность работников в финансовых результатах деятельности техникума и всего коллектива в целом.

1.10. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

– **заработная плата** (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, а также выплат из специального фонда (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

– **оклад** (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат из специального фонда, стимулирующих и социальных выплат.

– **надбавка** - дополнительное вознаграждение к должностному окладу за высокую результативность и качество работы, напряженность, интенсивность труда, за выполнение особо сложных и важных, срочных работ, за высокий уровень профессионализма, экспериментальный характер работ, работу в неблагоприятном температурном режиме, профессиональную значимость должностей и специальный режим работы.

– **доплата** - дополнительное вознаграждение к должностному окладу за выполнение работ сверх функциональных обязанностей по основной должности за отсутствующего работника (вакантная ставка, болезнь, отпуск без сохранения заработной платы и т. д.), за дополнительный объем работы.

– **работники** (сотрудники) - основной педагогический персонал, административно-управленческий персонал, технический и обслуживающий персонал техникума.

1.11. Настоящее Положение опирается на следующие принципы:

– Каждый работник имеет право на равное вознаграждение за равный труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера;

– Система оплаты труда является основой повышения благосостояния работников;

– Система оплаты труда должна стимулировать личную результативность работников;

– Объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

– Предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

– Адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего техникума, его опыту и уровню квалификации.

1.12. Настоящее Положение обеспечивает:

– зависимость оплаты труда работников от его результатов;

– снижение влияния субъективных факторов в определении размеров премий;

– повышение личной ответственности работников в ходе выполнения дополнительных видов работ;

– повышение качества и объема работ;

- открытость процедуры вычисления размеров премий;
- возможность направлять деятельность работников на приоритетные направления развития.

2. Порядок и условия оплаты труда

Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников техникума включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты из специального фонда и выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников техникума формируется на календарный год, исходя из объема субсидий из областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Формирование фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников техникума за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося, объемов расходов на оплату труда работников общежитий и котельных, утвержденными Правительством Самарской области.

2.1.3. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы в течение года, вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам техникума.

2.1.4. ФОТ работников техникума состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

2.1.5. В базовую часть ФОТ работников техникума включается оплата труда исходя из должностных окладов.

2.1.6. Специальная часть ФОТ работников техникума включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работников техникума.

2.1.7. Стимулирующая часть ФОТ работников техникума включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работников к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.2. Должностные оклады работников техникума

2.2.1. Должностные оклады работников техникума устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников техникума устанавливаются Правительством Самарской области. Должностные оклады руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, устанавливаются выше утвержденных на 25%.

2.2.2. Оплата труда директора техникума производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, а также материальной помощи в пределах средств областного бюджета, директору техникума, устанавливаются Северным управлением министерства образования и науки Самарской области.

2.2.3. Учебная нагрузка педагогам устанавливается исходя из общего количества педагогических часов на учебный год и зависит от контингента обучающихся. При этом, как правило, сохраняется преимущество преподавания предметов.

2.2.4. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.2.5. Объем учебной нагрузки педагогов больший или меньший от педагогической ставки устанавливается с их письменного согласия.

2.2.6. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до

исполнения им возраста трех лет или досрочного выхода из отпуска, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения ее другими педагогами.

2.2.7. Директор техникума в пределах имеющихся финансовых средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников техникума, может привлекать для проведения учебных занятий сторонних специалистов.

2.2.8. Изменение размеров должностных окладов, прочих доплат производится:

– при изменении квалификационной категории работника - со дня присвоения (прекращения действия) квалификационной категории работника техникума;

– при начислении надбавки за выслугу лет – со дня возникновения у работника права на получение этой надбавки, на основании приказа директора.

2.2.9. В соответствии со ст. 104 ТК РФ работникам техникума, которым не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (сторожа, дежурные по общежитию и операторы котельной) устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период при суммированном учете рабочего времени является один год.

2.2.10. В свободное от работы время работники могут выполнять другую регулярно оплачиваемую работу - совместительство.

С совместителями оформляется трудовой договор. Продолжительность рабочего времени совместителя не превышает половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Труд совместителей оплачивается пропорционально отработанному времени.

2.2.11. В течение установленной продолжительности рабочего времени (дня) с письменного согласия работника, ему может быть поручено, наряду с работой определенной трудовым договором, выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату - совмещение профессии (должности), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором. С работником, совмещающим профессии (должности), заключается дополнительное соглашение к трудовому договору. Оплата работы по совмещению устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3. Условия и порядок назначения выплат из специальной части ФОТ (компенсационные выплаты)

2.3.1. Работникам техникума производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть ФОТ за счет средств областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

2.3.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются настоящим Положением, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу..

2.3.4. К выплатам компенсационного характера, устанавливаемым работникам техникума в пределах ФОТ, относятся доплаты:

– Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 12% ставки (оклада);

– Доплата за работу в ночное время - в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов до 6 часов утра), для операторов котельной на газовом отоплении 40% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10

часов до 6 часов утра);

- Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- Доплата за сверхурочную работу;
- Доплата за совмещение профессий (должностей) – до 50%;
- Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы до 500%;
- Доплата за исполнение временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы до 500%;
- Доплата за выполнение работ различной квалификации до 300%;
- Доплата педагогическим работникам за классное руководство учебными группами и работу с родителями, согласно наполняемости группы:

Численность обучающихся в группе	Высшая квалификационная категория	Первая квалификационная категория	с учетом минимальных квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах
25	1 818,00	1 692,00	1 365,00
24	1 794,00	1 669,00	1 347,00
23	1 769,00	1 647,00	1 329,00
22	1 745,00	1 624,00	1 310,00
21	1 721,00	1 602,00	1 292,00
20	1 697,00	1 579,00	1 274,00
19	1 673,00	1 557,00	1 256,00
18	1 648,00	1 534,00	1 238,00
17	1 624,00	1 512,00	1 219,00
16	1 600,00	1 489,00	1 201,00
15	1 576,00	1 466,00	1 183,00
14	1 551,00	1 444,00	1 165,00
13	1 527,00	1 421,00	1 147,00
12	1 503,00	1 399,00	1 128,00
11	1 491,00	1 387,00	1 119,00
10	1 479,00	1 376,00	1 110,00
9	1 454,00	1 354,00	1 092,00
8	1 333,00	1 241,00	1 001,00
7	1 212,00	1 128,00	910,00
6	1 091,00	1 015,00	819,00

меньше 6 человек – доплаты не производить.

- Доплата педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ за 1

час педагогической нагрузки:

Высшая квалификационная категория	Первая квалификационная категория	с учетом минимальных квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах
17,00	16,00	13,00

– Доплата педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими, лабораториями):

	Высшая квалификационная категория	Первая квалификационная категория	с учетом минимальных квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах
1 место	3 635,00	3 383,00	2 729,00
2- место	3 393,00	3 158,00	2 547,00
3 место	3 511,00	2 932,00	266,00
4 место	2 908,00	2 707,00	2 184,00
5 место	2 666,00	2 481,00	2 002,00
6 место	2 545,00	2 369,00	1 911,00
7 место	2 424,00	2 256,00	1 820,00
8 место	2 303,00	2 143,00	1 729,00
9 место	2 181,00	2 030,00	1 638,00
10 место	2 060,00	1 917,00	1 547,00
11 место	1 939,00	1 805,00	1 456,00
12 место	1 818,00	192,00	1 365,00
13 место	1 697,00	1 579,00	1 274,00
14 место	1 576,00	1 466,00	1 183,00
15 место	1 454,00	1 354,00	1 092,00
16 место	1 333,00	1 241,00	1 001,00
17 место	1 212,00	1 128,00	910,00
18 место	1 091,00	1 015,00	819,00
19 место	970,00	903,00	728,00
20 место	849,00	790,00	637,00
с 21-го места и последующие	727,00	677,00	546,00

– Доплата педагогическим работникам за осуществление деятельности, не входящую в должностные обязанности работника (руководство предметными цикловыми комиссиями и другие), в том числе за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист» – 3 635,00 рублей;

– Надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – 606,00 рублей;

– Доплата за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников техникума до 500%.

2.3.5. Ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом), в целях содействия их обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей в соответствии с Постановлением Самарской области от 21.02.2005г. № 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной компенсации».

2.3.6. Педагогическим Работникам финансируемые за средств областного бюджета ежемесячно производиться денежная выплата в размере 2500 (две тысячи пятьсот) рублей на ставку заработной платы.

2.3.7. Ежемесячная денежная доплата молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в техникуме в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 N 239 "Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области" (с учетом действующих редакций).

2.3.8. Ежемесячная денежная вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г. Байконура, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья в размере 10000 (десяти тысяч) рублей (выплачивается в последний рабочий день месяца).

2.3.9. Ежемесячная денежная выплата в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области (выплачивается в последний рабочий день месяца).

2.4. Условия и порядок назначения выплат из стимулирующей части ФОТ (стимулирующие выплаты)

2.4.1. Работникам техникума в целях увеличения результативности и качества (эффективности) труда, расширения сферы деятельности техникума могут производиться стимулирующие выплаты в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть ФОТ.

2.4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за результативность и качество работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- иные поощрительные выплаты;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет.

2.4.3. Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат директора, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

2.4.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора в пределах средств областного бюджета, выделенных на оплату труда работников техникума, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных техникумом на оплату труда работников.

2.4.5. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

2.4.6. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности техникума;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности техникума;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- подготовку, написание и издание учебников и монографий, учебных программ и методических пособий;
- за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов;
- работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами работников техникума;
- иные виды деятельности, носящие разовый характер, не предусмотренные должностными обязанностями и требующие единовременного материального стимулирования (поощрения) работников.

2.4.7. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер премий по итогам работы не ограничен.

2.4.8. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.4.9. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы по техникуму осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда, который распределяется между отдельными категориями работников следующим образом:

2.4.9.1. Штат работников финансируемых из средств государственного задания по нормативным затратам:

58% - процентов стимулирующего фонда выплачиваются педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательно-воспитательный процесс, в том числе ежемесячная надбавка за выслугу лет;

33% - процентов стимулирующего фонда выплачивается работникам административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, в том числе ежемесячная надбавка за выслугу лет;

9% - процентов стимулирующего фонда выплачивается на премии и иные поощрительные выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю образовательного учреждения (директору техникума).

2.4.9.2. Штат работников финансируемых из средств государственного задания на отраслевые особенности:

91% - процентов стимулирующего фонда выплачивается работникам по обслуживанию общежития, по обслуживанию котельной, в том числе ежемесячная надбавка за выслугу лет;

9% - процентов стимулирующего фонда выплачивается на премии и иные поощрительные выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю образовательного учреждения (директору техникума).

2.4.10. Листы оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников учреждения для определения стимулирующей части оплаты труда утверждаются приказом директора и председателем управляющего совета, в соответствии с пунктом 7.10 Устава Учреждения.

2.4.11. Размер надбавки за результативность и качество работы каждому работнику определяется по количеству баллов, набранных работником по соответствующим показателям критериев и средней стоимости одного балла. Средняя стоимость одного балла пересматривается при изменении объема государственного задания. Размер надбавки по основной должности устанавливается в размере 100% и 50% по совмещаемой должности основными штатными работниками (внутреннее совмещение). Для молодых специалистов, а также отдельных работников за выполнение важных работ, внедрение передовых методов, могут дополнительно устанавливаться определенное количество баллов в пределах стимулирующего фонда оплаты труда техникума. Решение оформляется приказом директора техникума.

2.4.12. Работникам, принятым на работу на условиях внешнего совместительства, стимулирующая надбавка не назначается.

2.4.13. Итоговый размер надбавки за результативность и качество работы каждому работнику определяет экспертная комиссия, создаваемая приказом директора техникума, в компетенции которой входит:

- рассмотрение листов самооценки и оценки работников для определения стимулирующей части оплаты труда;
- утверждение формы листов самооценки;
- согласует предложенный администрацией итоговый размер стимулирующих выплат за соответствующий период.

2.4.14. Надбавка за результативность и качество работы носят периодический характер. Максимальный период составляет один год с 01 сентября по 31 августа.

2.4.15. В соответствии с утвержденными критериями работники техникума в срок до 15 сентября предоставляют экспертной комиссии листы оценки результативности и качества работы (эффективности труда) для определения стимулирующей части оплаты труда, которая в недельный срок предоставляет для утверждения директору предложения по итоговому количеству набранных баллов для каждого работника и согласовывает их.

2.4.16. Не позднее 30 сентября директором издается приказ об установлении количеству набранных баллов для каждого работника и период их выплат.

2.4.17. Управляющий совет техникума на основании имеющихся полномочий осуществляет контроль за использованием утвержденных критериев и вправе вносить свои предложения об изменении размеров и период стимулирующих выплат конкретным работникам.

2.4.18. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники сельского хозяйства", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Работники печатных средств массовой информации", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

2.4.19. Условия для назначения надбавки за результативность и качество работы являются:

2.4.19.1. Стаж работы в техникуме в данной должности не менее четырех месяцев (в том числе по предыдущему месту работы), за исключением молодых специалистов, а также педагогов и работников приглашенных администрацией для выполнения определенной работы. Основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

2.4.19.2. Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса и во внеурочной деятельности, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.

2.4.19.3. Отсутствие дисциплинарного взыскания.

2.4.20. Снятие (отмена) надбавки за результативность и качество работы (части выплат) осуществляется по следующим причинам:

2.4.20.1. Окончание срока действия выплат.

2.4.20.2. Снижение результативности и качества работы, за которую определены выплаты, по письменному представлению руководителя структурного подразделения.

2.4.20.3. Наложение на работника дисциплинарного взыскания.

2.4.21. Снятие (отмена) надбавки за результативность и качество работы (части выплат) по причинам указанным в пунктах 2.4.20.2 и 2.4.20.3. может быть произведено в соответствии с приказом директора техникума в любое время в течение года.

2.4.22. Надбавка за интенсивность и напряженность работы по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» устанавливается в размере 13 963,87 рублей за полный отработанный месяц за счет средств областного бюджета, выделенных на оплату труда.

2.5. Условия оплаты труда руководителя техникума

2.5.2. Должностной оклад директора техникума определяется трудовым договором с учредителем.

2.5.3. С учетом условий труда директору техникума устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные данным Положением.

2.5.4. Директору техникума учредителем могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы техникума за счет средств областного бюджета в соответствии с приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с учетом действующих редакций); выплаты стимулирующего характера и материальная помощь из средств от приносящей доход деятельности. Размер выплат за счет средств от приносящей доход деятельности регламентируется Распоряжением Министерства образования и науки Самарской области № 163-р от 28.03.2011 «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности», Распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 07.07.2014 № 393-р.

2.5.5. Премирование директора техникума осуществляется с учетом результатов деятельности техникума, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы техникума, за счет средств бюджета Самарской области. Размеры премирования директора техникума, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются учредителем и ограничен действием Постановления Правительства Самарской области № 79 от 17.02.14 (Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников техникума, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 5.)

2.5.6. Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю Учреждения из средств от приносящей доход деятельности производится в соответствии с процедурой согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности, утвержденной распоряжением Министерства образования и науки Самарской области № 354-р от 14.04.2020 г.

Руководитель Учреждения, не позднее чем за 20 дней до установления выплаты, представляет коллективный договор и локальные нормативные акты ГБПОУ СО СГТ, в которых установлены данные выплаты, в соответствующие территориальные управления министерства образования и науки Самарской области.

Выплата осуществляется в течение года ежеквартально.

Для установления выплаты заполняется следующая форма:

Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю

наименование учреждения

Ф.И.О. Руководителя

из средств от приносящей доход деятельности

за период _____

Согласовано:

Министр образования и науки Самарской области

_____ " __ " _____ г.

Период получения выплат стимулирующего характера	Объем средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение на начало месяца и в период, за который устанавливается выплата (руб.)	Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю образовательного учреждения (доля от объема средств, поступивших за истекший период нарастающим итогом)	Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь установлены в % руководителю образовательного учреждения	Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю образовательного учреждения в руб.	Среднемесячная заработная плата по учреждению (без руководителя) за текущий месяц в руб.	Среднемесячная заработная плата руководителя за текущий месяц с учетом выплат стимулирующего характера в руб.	Уровень соотношения средней зарплаты руководителя и работников учреждения - кратность	Справочно: средняя заработная плата педагогических работников (по отчету ЗП-образование)	Согласование вышестоящего руководителя
1	2	3	4	5 = 2 x 4	6	7	8 = 7 / 6	9	10

Руководитель

Главный бухгалтер

М.П.

Выплаты устанавливаются при выполнении следующих условий:

- возможность и периодичность выплат установлены в коллективном договоре образовательного учреждения, зарегистрированного в соответствующем органе по труду;
- соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя образовательного учреждения и средней заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, установленного постановлениями Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета";
- отсутствие дисциплинарного взыскания, наложенного на руководителя образовательной организации;
- выплаты, установленные в течение календарного года, не могут превышать долю от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения

**ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ,
ВЫПЛАЧИВАЕМЫЕ РУКОВОДИТЕЛЯМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В**

ЗАВИСИМОСТИ ОТ ОБЩЕГО ОБЪЕМА СРЕДСТВ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПОСТУПИВШИХ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

Объем средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения (тыс. рублей)	Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю образовательного учреждения (доля от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения)
менее 500	не более 10%
от 500 до 1000	не более 9,5%
от 1000 до 1500	не более 9%
от 1500 до 2000	не более 8,5%
от 2000 до 2500	не более 8%
от 2500 до 3000	не более 7,5%
от 3000 до 3500	не более 7%
от 3500 до 4000	не более 6,6%
от 4000 до 4500	не более 6,3%
от 4500 до 5000	не более 6%
от 5000 до 6000	не более 5,7%
от 6000 до 7000	не более 5,4%
от 7000 до 8000	не более 5,2%
от 8000 до 9000	не более 5%
от 9000 до 10000	не более 4,8%
от 10000 до 12000	не более 4,6%
от 12000 до 14000	не более 4,4%
от 14000 до 16000	не более 4,2%
от 16000 до 18000	не более 4%
от 18000 до 20000	не более 3,8%
от 20000 до 25000	не более 3,5%
от 25000 до 30000	не более 3,3%
30000 и выше	не более 3%

2.6. Порядок оказания материальной помощи и социальной поддержки

2.6.2. Работникам техникума может быть выплачена материальная помощь за счет средств областного бюджета, высвободившихся в результате экономии ФОТ или от приносящей доход деятельности в случаях:

- Смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- Длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- Тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- При рождении ребенка у Работника Учреждения выплачивается ему материальная помощь, на основании личного заявления в сумме 3000,00 рублей, при наличии свободных средств поступающих на внебюджетный счет.

2.6.3. Материальная помощь работникам техникума выдается по заявлению работника, подписанного руководителем подразделения и сразрешительной визой директора.

2.6.4. Размер материальной помощи устанавливается директором техникума.

2.6.5. Единовременные выплаты работникам устанавливаются к юбилейным датам, выходом на пенсию и др. за счет средств областного бюджета или средств от приносящей доход деятельности, при наличии свободных средств в результате экономии ФОТ.

2.6.6. Основанием для начисления работнику единовременной выплаты является приказ по техникуму, подписанный директором.

3. Другие вопросы оплаты труда


3.1. Штатное расписание техникума ежегодно утверждается директором техникума.

3.2. Штатное расписание техникума включает в себя все должности административно - управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

3.3. Численный состав работников техникума должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций и задач, установленных учредителем.

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива
ГБПОУ СО СГТ


Зайцева А.В.
«19» декабря 20 24 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБПОУ СО СГТ


Н.А. Симонова
«19» декабря 20 24 г.



НОРМЫ

**бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты
сотрудникам ГБПОУ СО СГТ**

№ п/п	№ приложения/пп*	Наименование профессий и должностей	Наименование спецодежды, спецобуви и др. средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, комплекты, пары)
1	2/7	Архивариус, заведующий архивом.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с точечным покрытием. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.	1 шт. 1 шт. 3 пары до износа
2	2/30	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.
3	2/11	Водитель	При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.

			Перчатки с точечным покрытием. Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	12 пар дежурные
4	2/32	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 6 пар
5	2/49.	Кладовщик	При работе с прочими грузами, материалами: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт 1 шт 6 пар
6	2/56	Оператор котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм для защиты от повышенных температур; Перчатки с полимерным покрытием; Перчатки для защиты от повышенных температур; Щиток защитный лицевой или Очки защитные Каска защитная Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.	1 шт. 1 шт. 12 пар 2 пары до износа до износа 1 шт. на 2 года До износа
7	2/127	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием. Очки защитные.	1 шт. 12 пар до износа

			Наплечники защитные.	до износа
8	2/148	Слесарь по обслуживанию тепловых сетей, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь по ремонту оборудования котельных, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник.	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском или сапоги болотные с защитным подноском.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов.</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные.</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее.</p> <p><u>При выполнении работ, на которых необходима защита от растворов кислот и щелочей, вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается:</u></p> <p>костюм для защиты от растворов кислот и щелочей.</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>1 шт.</p>
9	2/171	Уборщик служебных помещений.	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов.</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар.</p>

№ 10.

1. Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику в соответствии с настоящими Типовыми нормами, выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника:

№	Наименование профессий и	Наименование спецодежды,	Норма
---	--------------------------	--------------------------	-------

п/п	должностей	спецодежды и др. средств индивидуальной защиты	выдачи на год (штуки, комплекты, пары)
1	Лаборант, техник (учитель) занятые в лабораториях (кабинетах) физика	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	Дежурный Дежурный Дежурный Дежурный
2	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях.	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 г. Дежурный До износа До износа
3	Мастер трудового и производственного) обучения	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 шт 2 пары До износа

2. В целях улучшения ухода за средствами индивидуальной защиты работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.

3. Срок носки предусмотренных настоящими Типовыми нормами очков защитных, установленный «до износа», не должен превышать 1 года.

Приложение:

Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах согласно следующим данным:

№ п/п	Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви	Сроки носки (в годах)
1	2	3
1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2
2	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2
3	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке	2
4	Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке	2

5	Костюм из огнестойких материалов на утепляющей прокладке	2
6	Полушубок	0
7	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1,5
8	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1,5
9	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	1,5
10	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	1,5
11	Валенки с резиновым низом	3

Приложение
к «Нормам бесплатной выдачи
специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты
сотрудникам ГБПОУ СО СГТ

П.п. № 1 Настоящие Нормы разработаны в соответствии с Приложением № 11 к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 г. № 68 «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, производств бактериальных и биологических препаратов, материалов, учебных наглядных пособий, по заготовке, выращивании и обработке медицинских пиявок (в ред. постановления Минтруда России от 17.12.2001 n 85 и в ред. от 05.05.2012).

П.п. № 2. Настоящие Нормы разработаны в соответствии с Приложением № 3 к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09 декабря 2014 г. № 997н «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. . (Зарегистрировано в Минюсте России 26 февраля 2015 г. № 36213)

П.п. № 3 Настоящие Нормы разработаны в соответствии с Приложением № 2 к Приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г. № 65 «Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения» (в ред. Приказа Минздрава СССР от 16.09.1988 N 713)

№ п/п* - номер приложения/пункт типовых норм

Составил:

Заведующий хозяйством

 Т.И. Осипова


Согласовано:

Специалист по ОТ



С.В. Кузьмина

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива
ГБПОУ СО СГТ

 _____ Зайцева А.В.
 « 19 » декабря 20 24 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБПОУ СО СГТ

 _____ Н.А. Симонова
 « 19 » декабря 20 24 г.


**«НОРМЫ
бесплатной выдачи
сотрудникам ГБПОУ СО СГТ
сmyвающих и (или) обезвреживающих средств далее («Нормы...»)**

Настоящие «Нормы...» разработан в соответствии:

- с Приложением № 1 к Приказу Минздравсоцразвития РФ № 1122н от 17.12.2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Раздел I. Защитные средства

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
Штаты работников обслуживающего персонала			
1	Водитель автомобиля	Работы со смазками (литол, автол), техническими маслами (дизельное масло), мазутом, нефтепродуктами (дизельное топливо, бензин)	100 мл. средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)
2	Слесарь-сантехник	Работы со смазками (литол, сальниковая набивка, солидол), техническими маслами (отработка)	100 мл. средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)
3	Рабочий по комплексному обслуживанию здания		
4	Уборщик производственных и служебных помещений	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл. средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)
Штаты работников по обслуживанию общежитий			
5	Слесарь-сантехник	Работы со смазками (литол, сальниковая набивка, автол)	100 мл. средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)
6	Рабочий по комплексному обслуживанию здания		

7	Уборщик производственных и служебных помещений	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках	100мл. средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)
Штаты работников котельной на газовом отоплении			
8	Слесарь по обслуживанию тепловых сетей	Работы со смазками (литол, автол), сажой, нефтепродуктами (солярка)	100мл. средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)
9	Уборщик производственных и служебных помещений	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках	100мл. средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)
10	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Работы со смазками (литол, автол), техническими маслами (масло трансформаторное, отработка), сажой	100мл. средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)
Штаты педагогических работников			
11	Мастер производственного обучения (механика)	Работы со смазками (литол, автол), техническими маслами (дизельное масло), мазутом, нефтепродуктами (дизельное топливо, бензин)	100мл. средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)

Примечание (обязательное):

Согласно: Приложению № 1 к Приказу Минздравсоцразвития РФ № 1122н от 17.12.2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» работникам, выполняющим работы с бактериальноопасными средами, а так же при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве устанавливается следующая «Норма выдачи средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующее)»:

- 100 мл. на 1 работника в месяц.

Раздел II. Очищающие средства

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
Штаты работников обслуживающего персонала			
1	Водитель автомобиля	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями: смазки (литол, автол), масла (дизельное масло), мазут, нефтепродукты (дизельное топливо, бензин)	300г. (мыло твердое туалетное) или
2	Рабочий по комплексному обслуживанию здания		500 мл. (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах) моющее средство в дозирующих устройствах) Дополнительно: очищающий крем (гель, паста)

			200мл.
3	Слесарь-сантехник	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями: смазки (литол, сальниковая набивка, автол)	300г. (мыло твердое туалетное) или 500 мл. (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах) Дополнительно: очищающий крем (гель, паста) 200мл.
4	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г. (мыло твердое туалетное) или 250 мл. (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах)
5	Кладовщик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г. (мыло твердое туалетное) или 250 мл. (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах)
Штаты работников по обслуживанию общежитий			
6	Слесарь-сантехник	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями: смазки (литол, сальниковая набивка, автол)	300г. (мыло твердое туалетное) или 500 мл. (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах) Дополнительно: очищающий крем (гель, паста) 200мл.
7	Рабочий по комплексному обслуживанию здания		
8	Плотник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г. (мыло твердое туалетное) или 250 мл. (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах)
9	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями: смазки (литол, автол), масла (масло трансформаторное, отработка), сажа	300г. (мыло твердое туалетное) или 500 мл. (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах) моющее средство в дозирующих устройствах) Дополнительно: очищающий крем (гель, паста) 200мл.
10	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г. (мыло твердое туалетное) или 250 мл. (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах)
Штаты педагогических работников			

11	Мастер производственного обучения (механика)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г. (мыло твердое туалетное) или 250 мл. (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах)
Штаты работников котельной на газовом отоплении			
12	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями: смазки (литол, автол), масла (масло трансформаторное, отработка), сажа	300г. (мыло твердое туалетное) или 500 мл. (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах) моющее средство в дозлирующих устройствах) Дополнительно: очищающий крем (гель, паста) 200мл.
13	Начальник котельной	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г. (мыло твердое туалетное) или 250 мл. (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах)
14	Оператор котельной		
15	Уборщик производственных и служебных помещений		
ШЕНТАЛИНСКИЙ ФИЛИАЛ			
Административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал			
16	Уборщик производственных и служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г. (мыло твердое туалетное) или 250 мл. (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах)
Штаты работников котельной на газовом отоплении			
17	Слесарь по обслуживанию тепловых сетей	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями: смазки (литол, автол), сажа, нефтепродукт (солярка)	300г. (мыло твердое туалетное) или 500 мл. (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах) Дополнительно: очищающий крем (гель, паста) 200мл.
18	Начальник котельной	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г. (мыло твердое туалетное) или 250 мл. (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах)
19	Оператор котельной		

Раздел III. Регенерирующие, восстанавливающие средства


№ п/п	Профессия (должность)	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
Штаты работников обслуживающего персонала			
1	Водитель автомобиля	Работы со смазками (литол, автол), техническими маслами (дизельное масло), мазутом, нефтепродуктами (дизельное топливо, бензин)	100мл. регенерирующего, восстанавливающего крема (эмульсии)
2	Слесарь-ремонтник	Работы со смазками (литол, сальниковая набивка, солидол), техническими маслами (отработка)	100мл. регенерирующего, восстанавливающего крема (эмульсии)
3	Рабочий по комплексному обслуживанию здания		
4	Уборщик служебных помещений	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках	100мл. регенерирующего, восстанавливающего крема (эмульсии)
Штаты работников по обслуживанию общежитий			
5	Слесарь-сантехник	Работы со смазками (литол, сальниковая набивка, солидол), техническими маслами (отработка)	100мл. регенерирующего, восстанавливающего крема (эмульсии)
6	Рабочий по комплексному обслуживанию здания		
7	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы со смазками (литол, автол), техническими маслами (масло трансформаторное, отработка), сажей	100мл. регенерирующего, восстанавливающего крема (эмульсии)
8	Уборщик служебных помещений	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках	100мл. регенерирующего, восстанавливающего крема (эмульсии)
Штаты педагогических работников			
9	Мастер производственного обучения (механика)	Работы со смазками (литол, автол), техническими маслами (дизельное масло), мазутом, нефтепродуктами (дизельное топливо, бензин)	100мл. регенерирующего, восстанавливающего крема (эмульсии)
Штаты работников котельной на газовом отоплении			
10	Слесарь по обслуживанию тепловых сетей	Работы со смазками (литол, автол), сажей, нефтепродуктами (солярка)	100мл. регенерирующего, восстанавливающего крема (эмульсии)
11	Уборщик производственных и служебных	Работы с водными растворами, дезинфицирующими	100мл. регенерирующего, восстанавливающего крема (эмульсии)


	помещений	средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках	
ШЕНТАЛИНСКИЙ ФИЛИАЛ			
Административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал			
12	Уборщик производственных и служебных помещений	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках	100мл. регенерирующего, восстанавливающего крема (эмульсии)
13	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Работы со смазками (литол, автол), техническими маслами (масло трансформаторное, отработка), сажей	100мл. регенерирующего, восстанавливающего крема (эмульсии)

Разработали:

Заведующий хозяйством

Специалист по ОТ





Т.И. Осипова

С.В. Кузьмина

Приложение №1 (обязательное)**к «ПЕРЕЧНЮ
бесплатной выдачи
сотрудникам ГБПОУ СО СГТ
сmyвающих и (или)
обезвреживающих средств
далее («Нормы...»)****ПРАВИЛА
ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ ГБПОУ СО СГТ
СМЫВАЮЩИМИ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ.**

1. Правила обеспечения сотрудников ГБПОУ СО СГТ смывающими и (или) обезвреживающими средствами (далее - Правила) устанавливает правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств.

2. Правила распространяются на всех сотрудников ГБПОУ СО СГТ.

3. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счет средств работодателя.

4. Смывающие и (или) обезвреживающие средства подразделяются на защитные средства, очищающие средства и средства восстанавливающего, регенерирующего действия.

5. Смывающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются работникам в соответствии с Перечнем бесплатной выдачи сотрудникам ГБПОУ СО СГТ смывающих и (или) обезвреживающих средств (далее - Перечень).

6. Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

7. Работодатель имеет право с учетом мнения Профсоюзного Комитета работников и своего финансово-экономического положения устанавливать и вносить изменения в Нормы, улучшающие по сравнению с нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Внесение изменений в Нормы оформляется Дополнением к Нормам и утверждается в установленном порядке. К предложениям о согласовании изменений и дополнений указанных норм прилагаются:

- обоснования необходимости внесения в нормы тех или иных изменений и дополнений;
- данные о численности работников, в отношении которых ставится вопрос о внесении изменений и дополнений в нормы, а также о необходимых на эти цели материальных фондах и денежных средствах.

8. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

9. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника.

10. При выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель обязан информировать работников о правилах их применения.

11. Работник обязан применять по назначению и в соответствии с Правилами смывающие и (или) обезвреживающие средства.

12. Предложения о дополнениях и изменениях норм выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, обоснованных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, необходимо включать в пункт 7 протокола оценки обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты, предусмотренного приложением N 5 к Порядку, и строку 080 Карты аттестации рабочего места по условиям труда, образец которой предусмотрен приложением N 2 к Порядку.

13. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, утверждаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

14. Применение защитных средств, указанных в Нормах осуществляется путем их нанесения на открытые участки тела до начала работы.

15. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

16. Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки и т.п.), каустической содой и другими).

17. Замена очищающих кремов, гелей и пасты твердым туалетным мылом или жидкими моющими средствами не допускается.

18. Применение регенерирующих (восстанавливающих) средств (кремов, эмульсий и других) осуществляется путем их нанесения на открытые чистые участки тела после работы.

19. Выдача работникам жидких смывающих и (или) обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

20. Руководители структурных подразделений обязаны организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в установленные сроки.

Сроки использования смывающих и (или) обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, образец которой предусмотрен приложением к Правилам.

21. Хранение выдаваемых работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель осуществляет в соответствии с рекомендациями изготовителя.

22. Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с нормами, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за хранение смывающих и (или) обезвреживающих средств возлагается на работодателя.

23. Трудовые споры по вопросам выдачи и использования смывающих и (или) обезвреживающих средств рассматриваются комиссиями по трудовым спорам.

24. Контроль за выполнением работниками Учреждения настоящих Правил возлагается на профсоюзные комитеты.

**Приложение
к Правилам
обеспечения работников ГБПОУ СО СГТ
смывающими и(или) обезвреживающими средствами**

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА N ____
УЧЕТА ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

Фамилия _____ Имя _____
 Отчество (при наличии) _____ Табельный номер _____
 Структурное подразделение _____
 Профессия (должность) _____ Дата поступления на работу _____
 Дата изменения наименования профессии (должности) или перевода в другое
 структурное подразделение _____
 Предусмотрено типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и
 (или) обезвреживающих средств:

Пункт Типовых норм	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Единица измерения (г/мл)	Количество на год

Руководитель структурного подразделения _____

Оборотная сторона личной карточки

Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Свидетельство о государственной регистрации, сертификат соответствия	Выдано			
		дата	количество (г/мл)	способ выдачи (индивидуально; посредством дозирующей системы)	расписка в получении

Руководитель структурного подразделения _____

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области «Сергиевский губернский техникум»

Протокол № 6

общего собрания работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Сергиевский губернский техникум»

с. Сергиевск

« 19 » декабря 2024 г.

Присутствовали 81 чел

Отсутствовали 45 чел.

Председателем собрания - Симонова Наталья Александровна

Секретарем собрания - Комлева Татьяна Александровна.

Повестка дня:

1. Рассмотрение и принятие изменений в коллективный договор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Сергиевский губернский техникум».

По первому вопросу:

Слушали Симонову Наталью Александровну.

Она подробно ознакомила работников с текстом изменений коллективного договора.

Голосовали за принятие изменений в коллективный договор в предложенной редакции

«За» 81 чел.

«Против» 0 чел.

«Воздержались» 0 чел.


Решили: принять изменения в коллективный договор в предложенной редакции.

Председатель собрания



Симонова Н.А.

Секретарь



Комлева Т.А.

Всего прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 43
(срок 7м) листов

Директор ГБОУ СО СГТ



Н.А. Симонова

« 19 декабря 2024 г.

