

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ЛЮДИНОВСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 0097A2F72529B2C2C006DF507F61DE3B12  
Владелец Харламов Владимир Максимович  
Действителен с 27.03.2024 по 20.06.2025

Дополнительное соглашение к  
Коллективному договору

между директором и работниками  
Государственного автономного профессионального  
образовательного учреждения Калужской области  
«Людиновский индустриальный техникум»  
(ГАПОУ КО «ЛИТ»)  
на 2022-2025 годы

Администрация муниципального района  
«Город Людиново и Людиновский район»

Дата регистрации «13» мая 2024 г.

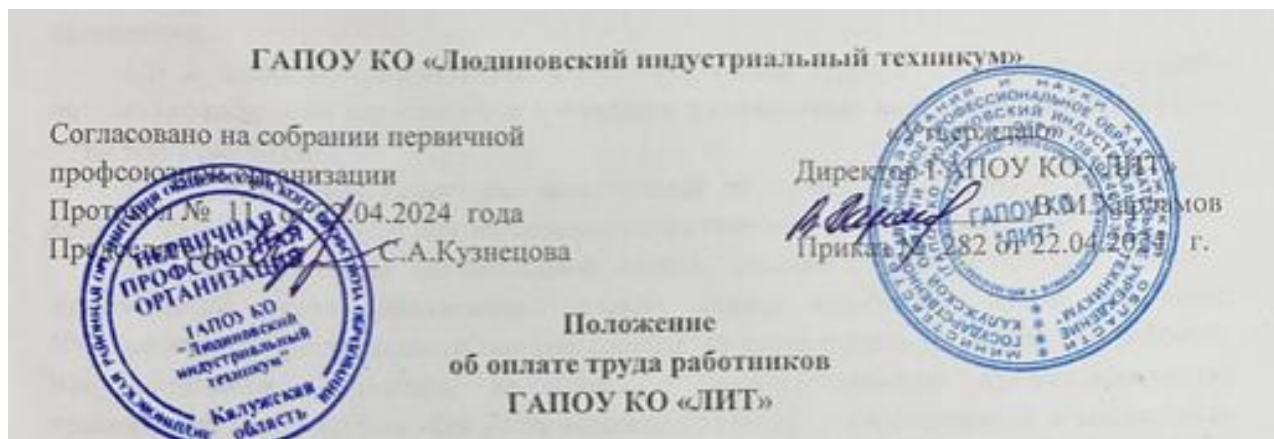
Регистрационный номер № 406

Подпись (расшифровка)

М.П.

Иванова / С.А. Морозова /  
Согласен с условиями вклада

г. Людиново  
2024 год



## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГАПОУ КО «ЛИТ» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Законом Калужской области от 06.07.2011 г. № 163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления детей» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника для достижения целей деятельности Учреждения и поддержания на уровне, установленном действующим законодательством, качества оказываемых образовательных услуг. Настоящее Положение имеет своей целью установление к основному (базовому) окладу стимулирующих и компенсационных выплат относительно к получаемому доходу Учреждения из средств областного бюджета и от средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Законом Калужской области от 06.07.2011 г. № 163-ОЗ. Настоящее Положение конкретизирует порядок и размер оплаты труда работников Учреждения с учетом специфики учебно-производственного процесса в Учреждении.

1.4. Размер минимальной заработной платы работников Учреждения, отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается в размере величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Калужской области, но не может быть ниже величины МРОТ, установленного в Калужской области. При этом не учитываются выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также доплата за совмещения профессий (должностей) за замещение временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания.

1.5. Система оплаты труда, установленная в Учреждении, не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных в соответствии с требованиями действующего законодательства.

1.6. С поступающими на работу в Учреждение работниками заключается Трудовой договор в соответствии с требованиями действующего законодательства, где помимо иных условий устанавливается размер и порядок оплаты труда в соответствии с федеральным, региональным законодательством и настоящим Положением. При изменении условий трудового договора с работниками заключается дополнительное соглашение.

1.7. В целях совершенствования системы оплаты труда в Учреждении директор организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников не реже чем 1 раз в год.

1.8. Оплата труда директора, заместителей директора и работников Учреждения состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.9. Базовый оклад (должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.10. Стимулирующие и компенсационные выплаты направлены на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, в продолжительной работе в Учреждении. Стимулирующие и компенсационные выплаты, как правило, персонализированы, т.е. выплачиваются только тем работникам, которые соответствуют определенным критериям.

Компенсационные выплаты устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства, а также приложением № 1 к настоящему Положению.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства, а также приложением № 2 к настоящему Положению и гарантированно выплачиваются в течение учебного года за сложность, интенсивность, напряженность, расширенный объем работы и степень ответственности, за качество выполнения программ, планов работ, поручений руководителя и другим показателям по результатам работы индивидуально каждому работнику. Стимулирующая выплата, как правило, не может превышать 300% от размера базового оклада. Кроме того, стимулирующая выплата может устанавливаться и в фиксированной сумме. Как правило, стимулирующая выплата устанавливается работнику сроком на 1 год.

Премия - выплата стимулирующего характера работникам денежных сумм сверх базового оклада в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств и т.д., а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов. Выплата премии является правом, а не обязанностью работодателя. Для определения размера и порядка премирования работников Учреждения на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в Учреждении под председательством директора Учреждения функционирует постоянно действующая комиссия в составе заместителя директора, представителей первичной профсоюзной организации.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работников определяются администрацией Учреждения исходя из должностных обязанностей работника, распределения финансовой нагрузки на Учреждение. При этом они фиксируются в соответствующих приказах, в Трудовом договоре, дополнительных соглашениях к нему.

1.11. Работники Учреждения, занимающие должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений относятся к категории основных работников.

1.12. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Оплата труда директора, заместителей директора и работников Учреждения состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размер оплаты труда работников Учреждения определяется по формуле:  $O_{\text{т}} = O + \text{КМ} + \text{СТ}$ , где  $O_{\text{т}}$  - размер оплаты труда работника;  $O$  - оклад работника;  $\text{КМ}$  - выплаты компенсационного характера;  $\text{СТ}$  - выплаты стимулирующего характера.

2.3. Размеры окладов работников Учреждения (за исключением оклада по должности "советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями") определяются по формуле:  $O = \text{БО} \times \text{К1} \times \text{К2} \times \text{К3}$ , где  $\text{БО}$  - базовый оклад;  $\text{К1}$  - повышающий коэффициент по Учреждению (обособленному структурному подразделению);  $\text{К2}$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;  $\text{К3}$  - повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.4. Оклад советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в организации устанавливается директором в размере на 10 - 50 процентов ниже оклада директора Учреждения.

2.5. Размер оплаты труда директора Учреждения определяется по формуле:  $O_{\text{тр}} = O_{\text{р}} + \text{КМ} + \text{СТ}$ , где  $O_{\text{тр}}$  - размер оплаты труда руководителя;  $O_{\text{р}}$  - оклад руководителя;  $\text{КМ}$  - выплаты компенсационного характера;  $\text{СТ}$  - выплаты стимулирующего характера.

Размер оклада директора Учреждения определяется по формуле:  $O_{\text{р}} = \text{СЗП} \times 1,5$ , где  $\text{СЗП}$  - средняя заработная плата работников Учреждения, занимающих должности основных работников, и устанавливается учредителем – министерством образования и науки Калужской области.

При расчете средней заработной платы для определения размера оклада директора Учреждения учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера работников Учреждения, занимающих должности основных работников.

Расчет средней заработной платы работников, занимающих должности основных работников, осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора Учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников, занимающих должности основных работников.

2.6. Средняя заработная плата работников, занимающих должности основных работников, определяется путем деления суммы окладов и выплат стимулирующего характера работников, занимающих должности основных работников, за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников, занимающих должности основных работников, за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.

При определении среднемесячной численности работников, занимающих должности основных работников, учитываются среднемесячная численность работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников, занимающих должности основных работников, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников, занимающих должности основных работников, работающих в организациях, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники, занимающие должности основных работников, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

Работник, работающий в организации на одной ставке, более одной ставки (в том числе в случае внутреннего совместительства), учитывается в списочной численности работников, занимающих должности основных работников, как один человек (целая единица).

Работники, занимающие должности основных работников, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников, занимающих должности основных работников, учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в порядке, установленном действующим законодательством.

Среднемесячная численность работников, занимающих должности основных работников, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников, занимающих должности основных работников, работающих на условиях неполного рабочего времени в соответствии с настоящим пунктом.

2.7. Размер оплаты труда заместителей директора Учреждения определяется по формуле:  $Отзр = Озр + КМ + СТ$ , где  $Отзр$  - размер оплаты труда заместителя руководителя;  $Озр$  - оклад заместителя руководителя,  $КМ$  - выплаты компенсационного характера;  $СТ$  - выплаты стимулирующего характера.

Оклад заместителя руководителя организации устанавливается работодателем на 10-50 процентов ниже оклада руководителя этой организации.

2.8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств регионального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов и плана финансово-хозяйственной деятельности, в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания организации, направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

2.9. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры:

- базовых окладов (должностных окладов), установленных Законом Калужской области от 06.07.2011 г. № 163-ОЗ;
- выплат компенсационного характера (Приложение №1);
- выплат стимулирующего характера (Приложение №2);
- премии (Приложение № 3).

2.10. В пределах фонда оплаты труда работников Учреждения устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), а также размеры стимулирующих и компенсационных выплат, премий и других выплат материального стимулирования, но не ниже, чем это определено действующим законодательством.

Размеры базовых окладов работников Учреждения индексируются законом Калужской области, вводятся в действие в Учреждении в порядке, установленном действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

### **III. Другие вопросы оплаты труда**

3.1. Штатные расписания по всем видам деятельности Учреждения включают все должности работников Учреждения. Штатные расписания ежегодно утверждаются директором Учреждения.

3.2. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем - министерством образования и науки Калужской области.

3.3. В штатном расписании Учреждения предусматриваются должности административно-хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

3.4. Оплата труда преподавателей Учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за базовый оклад, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с требованиями действующего законодательства. Для обеспечения преподавателями реализации учебно-воспитательных задач им могут устанавливаться компенсационные выплаты. С целью повышения качества работы могут устанавливаться стимулирующие выплаты.

3.5. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.6. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, воспитательных мероприятий размеры окладов почасовой оплаты труда устанавливаются директором Учреждения.

3.7. Размеры окладов почасовой оплаты труда преподавателей Учреждения устанавливаются согласно тарификационного списка.

3.8. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени размеры окладов почасовой оплаты труда устанавливаются директором Учреждения самостоятельно, в соответствии со штатным расписанием.

3.9. Педагогические работники, состоящие в штате Учреждения, вправе осуществлять работу по совместительству в Учреждении - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения).

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

Не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора:

педагогическая работа с дополнительной оплатой;

работа без занятия штатной должности, в том числе выполнение педагогическими работниками Учреждения обязанностей по заведованию кабинетами и т.д.,

преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся.

3.10. Работникам (преподавателям) производится перерасчет заработной платы в соответствии с приказами по Учреждению.

## Приложение №1 Выплаты компенсационного характера

1. В Учреждении устанавливаются компенсационные выплаты. Размеры выплат компенсационного характера определяются в размере не менее 5% от средств на оплату окладов руководителя, заместителя руководителя и работников организации. Виды и условия применения данных выплат регулируются действующим федеральным и региональным законодательством, в т. ч. приложением № 4 к Закону Калужской области от 06.07.2011 г. № 163-ОЗ, размеры выплат – приказами по Учреждению, а при необходимости – соглашениями, договорами или иными актами.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения в процентах или в абсолютных размерах к базовым окладам (должностным окладам).

3. К выплатам компенсационного характера в Учреждении относятся:

3.1. - выплаты за работу в ночное время 20%;

3.2. - выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.3. - выплаты за сверхурочную работу;

3.4. - выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.5. - иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе:

- **классное руководство (кураторство)** – в зависимости от количества студентов в группе, но не более 50 рублей на одного студента;

- установить ежемесячное денежное вознаграждение в размере 10000,00 (Десять тысяч) рублей (Постановление Правительства РФ от 29 марта 2024г №397)

- **проверку тетрадей и письменных работ** - (физика – 5 %, химия – 5 %, техническая механика – 5 %, математика – 10 %, иностранный язык – 10 %, инженерная графика – 10 %, черчение – 10 %, конструирование одежды, моделирование и художественное оформление одежды - 10 %, русский язык – 15 %, литература – 15 %;

- **заведование кабинетами** – 300 рублей, **отделами, лабораториями, учебно-опытными участками, учебными мастерскими** – 500 рублей;

- **руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями** – 2500 рублей;

-**промежуточная аттестация**<sup>1</sup>:

– устный экзамен - 1/3 академического часа на каждого обучающегося, комплексный экзамен – 1/2 академического часа на каждого обучающегося.

- производственная (профессиональная) практика – оплата мастерам производится по должностным окладам, в случае, если практику проводит преподаватель спецдисциплин, оплата производится за фактически отработанное количество часов;

- консультации: из расчета 4 часа на одного обучающегося на каждый учебный год;

-лабораторные и практические работы: учебная группа может делиться на подгруппы численностью не менее 12 человек (иностранный язык, информатика и информационные

технологии, компьютерная графика, физика, инженерная графика, химия, общепрофессиональные дисциплины и профессиональные модули);

- **выпускная квалифицированная работа и государственная итоговая аттестация**<sup>1</sup>:

Оплата выпускной квалификационной работы по программе подготовки квалифицированных рабочих, служащих из расчета 2 часа на каждого обучающегося.



Оплата выпускной квалификационной работы по программе подготовки специалистов среднего звена из расчета 16 часов на каждого обучающегося :

– руководство выпускной квалификационной работой (дипломный проект (работа)) – не более 2 часов в неделю на одну работу;

- консультации по экономической, технологической, конструкторской части – не более 1 часа на одного обучающегося;

- рецензирование одной работы – не более 5 часов;

- защита выпускной квалификационной работы (дипломного проекта (работы)) – 0,5 академического часа на одного обучающегося всем членам государственной экзаменационной комиссии (председатель, зам. председателя, секретарь, преподаватели);

- **другие условия, требующие компенсационных выплат.**

Обязанности работников (педработников) по выполнению указанных в настоящем подпункте работ устанавливаются соответствующими локальными нормативными актами по Учреждению. В случае некачественного исполнения обязанностей, установленных указанными локальными нормативными актами, размер выплат компенсационного характера может быть снижен или не начислен по решению работодателя.

3.6. За каждый час работы в ночное время выплаты производятся в размерах, установленных в соответствии с требованиями действующего законодательства.

3.7. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни выплаты производятся в размерах, установленных в соответствии с требованиями действующего законодательства.

3.8. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение работы, определенной трудовым договором, выплаты производятся по соглашению сторон трудового договора.

3.9. За сверхурочную работу выплаты производятся в порядке, предусмотренном в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Работникам, которым установлен скользящий график работы согласно графику дежурств вахтеров общежития, установлен суммированный учет рабочего времени. Учетный период – 1 год. Работник, отработавший все предусмотренные графиком смены, при суммированном учете рабочего времени, получает заработную плату в размере оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. При неполной отработке смен по графику оплата производится пропорционально отработанному времени (в часах).

---

<sup>1</sup> Оплата промежуточной аттестации и государственной итоговой аттестации осуществляется в соответствии с ФГОС и учебными планами из расчета 1 неделя - 36 часов.

### Выплаты стимулирующего характера

1. В Учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры выплат стимулирующего характера определяются в размере не более 50 % от средств на оплату окладов руководителя, заместителя руководителя и работников организации.

2. В целях повышения качества деятельности Учреждения и стимулирования результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- доплата за сложность и напряженность выполняемой работы;
- доплаты отдельным категориям работников, установленные на федеральном и региональном уровне;
- премии по результатам работы;
- поощрительные выплаты

3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются директором Учреждения в процентном отношении или в абсолютном значении к окладам в пределах фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников и выплачиваются в соответствии со сметными назначениями, штатным расписанием и системными показателями.

4. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Учреждения директором по системным показателям в соответствии с качеством работы и исходя из фонда оплаты труда и гарантированно выплачиваются в течение всего учебного года. В следующем учебном году размеры выплат могут повышаться, понижаться или отменяться по решению директора Учреждения.

5. Условия и размеры выплат стимулирующего характера:

5.1. Доплата за сложность и(или) напряженность выполняемой работы может устанавливаться работникам Учреждения на определенный срок, но не более 1 года. При этом в приказе и (или) в трудовом договоре указывается общий перечень работ, за выполнение которых работник имеет право на указанную доплату. Обязанности работников по выполнению указанных в настоящем подпункте работ устанавливаются соответствующими соглашениями между работником и работодателем. В случае некачественного исполнения обязанностей, установленных указанными соглашениями, размер выплат стимулирующего характера может быть снижен или не начислен по решению работодателя.

5.2. Отдельным категориям работников Учреждения, имеющим нагрудные знаки и почетные звания, устанавливаются надбавки в соответствии с Законом Калужской области от 06.07.2011г. № 163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей», а также иными федеральными и региональными законодательными актами и нормативными документами.

Работникам Учреждения указанных категорий надбавка производится по одному из оснований по выбору самого работника.

Доплата молодым специалистам, работающим в Учреждении, устанавливается в размере 20 % от оклада.

Доплата молодым кадрам устанавливается в целях усиления материальной заинтересованности молодых кадров в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач, стимулировании профессионального роста молодых кадров.

5.3. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов и плана финансово-хозяйственной деятельности, в результате

проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания организации, направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

## Приложение №3

### Премирование

1. В Учреждении устанавливаются выплаты премий, размеры которых определяются в размере до 25% средств, предусмотренных на оплату окладов работников Учреждения. Премирование работников Учреждения производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

2. Выплаты премий работникам Учреждения производятся ежемесячно, ежеквартально. Исходя из размера имеющихся по итогам месяца, квартала средств, предназначенных на выплату премий, работникам Учреждения, в полном объеме и добросовестно выполнявшим свои служебные обязанности в течение предыдущего месяца, квартала, устанавливаются премии.

3. В целях дополнительного премирования работников Учреждения директор имеет право расходовать до 25% премиального фонда учреждения ежемесячно, ежеквартально. За особые достижения в работе отдельным сотрудникам в течение месяца, квартала выплачиваются дополнительные премии за конкретные успехи в работе.

Дополнительное премирование работников Учреждения может осуществляться с учетом следующих показателей:

- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, лауреатов конференций различного уровня;
- активное участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- высокий уровень проведения открытых уроков;
- активное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- организация и проведение массовых мероприятий, повышающих авторитет Учреждения у обучающихся, родителей;
- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;
- оснащение и ремонт на площадях Учреждения и прилегающей территории;
- сохранение контингента (отсутствие отсева обучающихся);
- активное использование информационно-коммуникативных технологий на уроках;
- применение оздоровительных методик и технологий в учебном процессе;
- наличие иных показателей в соответствии с основными направлениями работы Учреждения.

4. Неисполнение, неполное, либо некачественное исполнение работником своих должностных, производственных обязанностей, нарушение трудовой дисциплины, невыполнение требований локальных нормативных актов могут служить основанием для снижения размера премии либо полного ее не начисления.

5. За правонарушения, совершенные обучающимся Учреждения и зарегистрированное в правоохранительных органах, куратору и мастеру производственного обучения закрепленной группы месячная, ежеквартальная премия может быть снижена, либо не начислена.

6. За потерю контингента обучающихся в закрепленной группе мастеру п/о и куратору данной группы месячная, ежеквартальная премия может быть снижена до 50%.

7. Работникам Учреждения, допустившим несчастный случай на своих учебных занятиях, мероприятиях или же во время следования обучающихся на данные занятия (мероприятия) и обратно, если на работников возложена ответственность за безопасность, премия не начисляется.

8. Работникам Учреждения месячная, квартальная премия выплачивается за фактически отработанное время в месяц, квартал.

9. Работникам администрации Учреждения и планово-экономического отдела месячные, квартальные премии устанавливаются лично директором с учетом результатов работы по соответствующим направлениям деятельности. При этом работникам администрации и планово-экономического отдела, имеющим замечания по работе или взыскания, размеры премии могут быть уменьшены по решению директора. В случае серьезных замечаний или взысканий, связанных с выполнением административным работником его служебных обязанностей месячная, квартальная премия может быть не начислена.

Таким категориям, как социальный педагог, методист, воспитатель, преподаватель-организатор ОБЖ по усмотрению администрации начисляется квартальная премия в соответствии с показателями эффективности работы, установленными Учредителем в пределах фонда оплаты труда.

10. Премирование директора Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с показателями эффективности работы, установленными Учредителем.

11. К поощрительным относятся выплаты:

- выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами и другие выплаты, установленные в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организаций.

#### РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень <*>	Размеры базовых окладов, после индексации и 01.01.2024, руб.
1	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень	8529
	2 квалификационный уровень	8765
2	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	

	1 квалификационный уровень	8963
	2 квалификационный уровень	9812
	3 квалификационный уровень	10667
	4 квалификационный уровень	11230
3	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень	8693
	2 квалификационный уровень	8933
4	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень	9137
	2 квалификационный уровень	9812
	3 квалификационный уровень	10667
	4 квалификационный уровень	11513
	5 квалификационный уровень	11938
5	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
	1 квалификационный уровень	11513
	2 квалификационный уровень	11938
	3 квалификационный уровень	12794
	4 квалификационный уровень	13649
	5 квалификационный уровень	14381
6	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
	1 квалификационный уровень	14776
	2 квалификационный уровень	15758
	3 квалификационный уровень	17728
7	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	9137
8	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	1 квалификационный уровень	9812

	2 квалификационный уровень	10667
9	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
	1 квалификационный уровень	11514
	2 квалификационный уровень	11938
	3 квалификационный уровень	12794
	4 квалификационный уровень	13649
10	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
	1 квалификационный уровень	14776
	2 квалификационный уровень	15758
	3 квалификационный уровень	17728
11	Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (для государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования)	
	1 квалификационный уровень	11938
	2 квалификационный уровень	12794
	3 квалификационный уровень	13649
12	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (для государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования)	
	1 квалификационный уровень	14776
	2 квалификационный уровень	15758
	3 квалификационный уровень	17728
	4 квалификационный уровень	19698
	5 квалификационный уровень	21666
	6 квалификационный уровень	23637
13	Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
	1 квалификационный уровень	8693
14	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	

	1 квалификационный уровень	9137
	2 квалификационный уровень	9388
	3 квалификационный уровень	9812
	4 квалификационный уровень	10667
	5 квалификационный уровень	11938
15	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
	1 квалификационный уровень	11938
	2 квалификационный уровень	12794
16	Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	8693
17	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	9137
18	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	11513
19	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	15758

Примечание:

<\*> квалификационный уровень определяется в соответствии с правовыми актами федерального органа исполнительной власти в сфере труда.

Протокол № 5  
общего собрания работников ГАПОУ КО «ЛИТ»  
от 13 мая 2024 года

Председатель: Киселева Т.П.

Секретарь: Позднякова Е.Г.

Общее количество работающих – 69 чел.

Присутствовали – 68 чел.

Отсутствовали – 1 чел.

Повестка дня:

О внесении дополнений к коллективному договору между директором и работниками Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Калужской области «Людиновский индустриальный техникум» (ГАПОУ КО «ЛИТ») на 2022-2025 годы.

По данному вопросу слушали председателя первичной профсоюзной организации ГАПОУ КО «ЛИТ» Кузнецову С.А., которая оговорила дополнительные соглашения к коллективному договору между директором и работниками Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Калужской области «Людиновский индустриальный техникум» (ГАПОУ КО «ЛИТ») на 2022-2025 годы.

Кузнецова С.А. предложила поставить вопрос по утверждению дополнительных соглашений к коллективному договору на голосование.

В голосовании приняли участие 68 человек.

Решение принято единогласно.

Собрание постановило:

Внести дополнения к коллективному договору между директором и работниками Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Калужской области «Людиновский индустриальный техникум» (ГАПОУ КО «ЛИТ») на 2022-2025 годы.

Председатель:

Киселева Т.П.

Секретарь:

Позднякова Е.Г.



