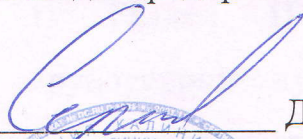
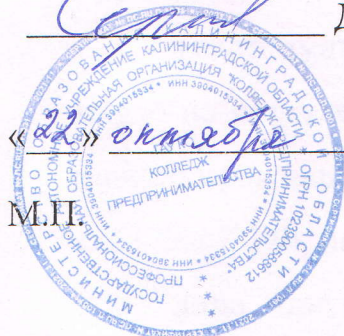


От работодателя:  
Директор ГАУ КО  
«Колледж предпринимательства»

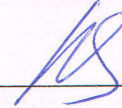


Д.Л. Сергеев



2025 г

От работников:  
Председатель Совета  
органа общественной  
самодеятельности



И.А.Красильникова

«22» октября 2025 г

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ**  
**к коллективному договору**  
**государственного автономного учреждения Калининградской области**  
**профессиональной образовательной организации**  
**«Колледж предпринимательства»**  
от 26.10.2019г.

1. Продлить срок действия коллективного договора на 1 год  
с 22.10.2025 по 22.10.2026 года.

Министерство социальной политики  
Калининградской области  
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный № 02/39/01/08

92000.92200.11451

«07» ноября 2025г.

С.В. Ал. Матвеев  
Подпись Ф.И.О.

2. Внести в текст коллективного договора следующие изменения и дополнения:

**1) Раздел III. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Текст пункта 3.4.4. изложить в такой редакции: «Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (согласно Закону № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий», от 03.10.2018г. (вступил в силу с 01.01.2019г.), предпенсионным считается возраст в течении пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

**2) Раздел IV. Подготовка (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников**

Пункт 4.3.6 изложить в следующей редакции «Способствовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории на основании Приказа Министерства образования Калининградской

области со дня вынесения решения Главной аттестационной комиссией, с обязательной записью в трудовую книжку работника»

### **3) Раздел V. Рабочее время и время отдыха**

Изложить в следующей редакции:

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), календарным графиком учебного процесса, утверждаемыми директором по согласованию с Советом ООС, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них в соответствии с Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

5.5. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями.

Преподавателям Учреждения предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения уровня знаний, при условии выполнения недельной нагрузки.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеучебных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению, при условии выполнения своей педагогической нагрузки, своевременного ведения всей необходимой документации.

5.7. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора Учреждения.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

5.10. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается директором Учреждения.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

5.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительность которого определяется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Приказом директора Учреждения по согласованию с Советом ООС, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

— с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, Постановлением Правительства Калининградской области от 18.09.2015 г. № 546 «Об установлении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Калининградской области и признании утратившим силу постановления администрации Калининградской области от 21 марта 2005 года N 132» (Приложение № 3 к коллективному договору).

5.15.2. В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы

(службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанного с прохождением военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. - до 35 календарных дней в году» (ст. 128 ТК РФ);

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Дополнительно к случаям, указанным в ст. 128 ТК РФ предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - три дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - три дня;
- для проводов детей в армию - два дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - три дня;
- на похороны близких родственников - три дня;
- работающим пенсионерам по старости - три дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - десять дней;
- работающим инвалидам - три дня.

5.15.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

5.16. Режим рабочего времени, время перерыва для отдыха и питания в Учреждении устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

### **3) Раздел VII. Охрана труда и здоровья**

Пункт 7.1 изложить в следующей редакции «Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством

Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных

предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Совета ООС в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда, средства, в соответствии со ст. 226 ТК РФ - не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Директор и специалисты Учреждения проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года. (Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

**4) Пункт 2.11 приложения №1 «Правила внутреннего трудового распорядка ГАУ КО «Колледж предпринимательства» - первое предложение изложить в следующей редакции: «Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель издает на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу» (ст. 68 ТК РФ).**

**5) Приложение 2. «Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Калининградской области профессиональной образовательной организации «Колледж предпринимательства»**

**- Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения**

Изложить в следующей редакции:

**2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Предусмотренная Положением система оплаты труда направлена на повышение качества и результативности труда работников Учреждения и имеет стимулирующий характер.

2.1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников Учреждения, которая включает в себя размеры окладов (должностных и базовых должностных окладов), выплаты стимулирующего, компенсационного и социального характера, устанавливается в Учреждения настоящим Положением в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области, нормативными правовыми актами исполнительного органа государственной власти Калининградской области в сфере образования.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из:

- объема субсидий по выполнению государственного задания из областного бюджета;
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- средств иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

2.1.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры базовых должностных окладов, размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера без ограничения их максимальными размерами.

Базовый должностной оклад устанавливается и изменяется по мере необходимости в соответствии с законодательством Калининградской области (Региональное соглашение № 02.3900.02.00240 «О минимальной заработной плате в Калининградской области») и регулируется приказами руководителя Учреждения.

2.1.5. Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение работы в пределах нормы рабочего времени, предусмотренной Трудовым

кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.6. Размер ежемесячной заработной платы работника, полностью отработавшего этот период, выполнившего нормы рабочего времени и в полном объеме исполнившего трудовые (должностные) обязанности, не может быть ниже минимальной заработной платы (ст. 133.1 ТК РФ, Закон Калининградской области от 03.12.2007 № 191 «О порядке установления размера минимальной заработной платы в Калининградской области»), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

2.1.7. «В соответствие с пп. «ж» п.33 Единых рекомендаций по оплате труда на 2021 (Единые рекомендации на 2021 год и 2022 (Единые рекомендации на 2022 год.) установить перечень должностей работников, имеющих один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы:

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.</i>	
- 2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог
- 3 Квалификационный уровень	Мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог
-4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший методист; тьютор
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</i>	
-1 квалификационный уровень	Руководитель структурного подразделения
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала</i>	
- 1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части; библиотекарь

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих

<i>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</i>	
- 1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений; электромонтер; архивариус; кочегар
<i>Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</i>	
- 1 квалификационный уровень	секретарь руководителя
- 2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством
- 4 квалификационный уровень	Механик, водитель автомобиля
<i>Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня</i>	
- 1 квалификационный уровень	Бухгалтер; юрист-консульт; экономист; специалист по кадрам; специалист в сфере закупок; инженер по охране труда; системный администратор;
- 2 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория

Для должностей одного квалификационного уровня устанавливаются единые должностные оклады.

## 2.2. Определение стоимости образовательной услуги в образовательном учреждении и повышающих (понижающих) коэффициентов

2.2.1. Доля базовой части фонда оплаты труда Учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) устанавливается образовательным учреждением самостоятельно (рекомендуемое значение объема общей части (ФОТо) составляет не более 70 % от базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп)).

2.2.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости образовательной услуги на одного обучающегося (студента), учебной нагрузки педагога и численности обучающихся (студентов) в группах.

2.2.3. Для определения стоимости образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником (студентом) в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается Учреждением самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

2.2.4. Стоимость образовательной услуги в образовательном учреждении (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТо} \times 40$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} \times 40}{(a_1 \times b_1 + \dots + a_n \times b_n) \times 52},$$

где:

Стп - стоимость образовательной услуги;

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда Учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

40 - количество учебных недель в учебном году;

$a_1$ - $a_n$  - количество обучающихся (студентов) в каждой учебной группе Учреждения;

$b_1$ - $b_n$  - годовое количество часов по учебному плану в каждой учебной группе.

2.2.5. Учебные планы по каждой профессии (специальности) разрабатываются Учреждением самостоятельно и должны обеспечивать реализацию в полном объеме государственного образовательного стандарта начального и (или) среднего профессионального образования.

2.2.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда Учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

1) осуществление выплат стимулирующего характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, рассчитывается Учреждением самостоятельно и составляет не более 30% от ФОТ;

2) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором, локальными правовыми актами образовательного учреждения (доплата за заведование кабинетом, лабораторией, мастерской, кураторство, доплата за внутреннее совмещение педагогической и иной деятельности, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса и др.);

3) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника Учреждения.

2.2.7. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются:

1) за сложность и (или) приоритетность предмета (профессии, специальности) (К);

2) за квалификационную категорию педагога (А).

3) за деление на подгруппы (В) – отражается в ежегодной тарификации.

4) за преподавание в группах обучения студентов с инвалидностью и ОВЗ (по слуху, по зрению, опорно-двигательного аппарата, с нарушением интеллекта и пр.) по адаптированным программам (D).

2.2.8. Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета (специальности, профессии) (К) устанавливаются с учетом следующих критериев:

- 1) дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников;
- 2) специфика образовательной программы Учреждения, определяемая концепцией программы развития и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Учреждение вправе ввести дополнительные коэффициенты, учитывающие иную специфику в рамках фонда оплаты труда.

2.2.9. Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета определяются образовательным учреждением самостоятельно.

2.2.10. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) составляют:

- 1)  $A = 1,15$  (для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию);
- 2)  $A = 1,10$  (для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию);
- 3) Повышающие коэффициенты применяются в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

– при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работ

2.2.11. При расчете оплаты за тарифицируемые часы руководства производственной (преддипломной) практикой, при организации её прохождения вне колледжа, применяется понижающий коэффициент 0,5.

### **2.3. Определение размера оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс**

2.3.1. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

2.3.2. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$O = \text{Стп} \times H \times T \times K \times A \times B$ , где:

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс;

Стп – расчетная стоимость образовательной услуги (руб./ученико-час);

H - количество обучающихся (студентов) по предмету в группе;

T - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

A - повышающий коэффициент к окладу ( $\text{Стп} \times H \times T$ ) за квалификационную категорию педагога;

B – повышающий коэффициент к окладу ( $\text{Стп} \times H \times T$ ) за деление на подгруппы.

К - повышающий коэффициент к окладу (Стп x Н x Т) за сложность и (или) приоритетность предмета;

В случае если педагог ведет несколько предметов, его оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$O = \text{Стп} \times (N_1 \times T_1 \times K_1 + N_2 \times T_2 \times K_2 \dots + N_n \times T_n \times K_n) \times A \times B$$

2.3.3. При определении стоимости образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника: проведение уроков и подготовка к ним, проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с обучающимися (студентами), подготовка обучающихся (студентов) к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, профориентационная работа, методическая работа, иные формы работы с обучающимися (студентами) и (или) их родителями (законными представителями), а также социальными партнерами Учреждения.

2.3.4. Размеры окладов устанавливаются директором Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональной квалификационной группы), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, в период нахождения его на больничном или отсутствия на работе по другим уважительным причинам, сохраняется в полном объеме при условии сохранения годовой педагогической нагрузки согласно тарификации.

**- Раздел 5. Распределение стимулирующей (поощрительной) части фонда оплаты труда.**

Пункт 5.8. изложить в редакции: «Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам учреждения, нарушившим действующее законодательство, ненадлежащим образом, исполняющим свои должностные обязанности, имеющим низкий уровень исполнительской дисциплины в отчетном периоде, при несвоевременной сдаче отчетности. При этом сроком невыплаты считается только период, когда данное нарушение было зафиксировано. Также не допускается при начислении стимулирующих выплат снижение заработной платы более чем на 20 процентов (Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П).

**- Раздел 7. Осуществление выплат компенсационного характера**

Пункт 7.4. Виды выплат компенсационного характера

В третью строку таблицы внести изменения:

3	Доплата за кураторство	
	- в одной группе	1500 руб.
	- за вторую группу	2000 руб.
	- за проведение занятий «Разговоры о важном»	500 руб.

**- Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников ГАУ КО «Колледж предпринимательства». Критерии оценки эффективности деятельности работников ГАУ КО «Колледж предпринимательства.**

В таблицу критериев внести изменения:

15.	Достижение обучающимся показателей в обучении в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения: – результаты промежуточной и итоговой аттестации выпускников; – сохранение контингента	До 20%
22	Участие в подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства по специальностям	До 100%

	и профессиям чемпионатов Молодые профессионалы и Абилимпикс. Подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, проводимых на муниципальном, региональном, федеральном или международном уровнях	
28	Организация и проведение благотворительных акций для детских домов, интернатов пожилых людей, ветеранов профтехобразования, бойцов СВО	До 20%