МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЕКАТЕРИНБУРГСКИЙ МОНТАЖНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

РАССМОТРЕНО
на заседании Совета ГАПОУ СО «ЕМК»
Протокол № 47
от «14» января 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказ № 5/1
от «14» января 2026 г.
Директор ГАПОУ СО «ЕМК»
_____ В.Н. Чистяков

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома профсоюзной организации ГАПОУ СО «ЕМК»
_____ Н.Д. Белянина

ПОЛОЖЕНИЕ
об компенсационных и стимулирующих выплатах

Екатеринбург, 2026

Чистяков Валерий Николаевич
я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
место подписания
2026.02.27 13:45:06+05'00'

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам (далее - Положение), применяется при исчислении заработной платы работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургский монтажный колледж» (далее - ГАПОУ СО «ЕМК»).

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области», Приказом Министерства образования Свердловской области от 22.04.2025 № 667-Д «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области», Приказом Министерства образования Свердловской области от 29.12.2025 №1073-Д «Об утверждении Положения о стимулировании руководителей государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области», «Положением об оплате труда работников».

3. В целях данного Положения применяются следующие понятия:

- доплата - выплата стимулирующего и компенсационного характера, направленная на компенсацию повышенной интенсивности труда, за работу в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных;
- надбавка - дополнительная выплата стимулирующего характера, систематически выплачиваемая работнику и направленная на повышение его квалификации, рост уровня профессионализма и мастерства, высокие результаты работы, продолжительность непрерывной работы (выполнение своих трудовых обязанностей) в колледже.
- компенсации - это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работником затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей.

4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются данным Положением и иными нормативными правовыми актами вышестоящих органов. Особенности условий труда на каждом рабочем месте, отношение работника к труду и другие факторы, выделяющие особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных, учитываются при установлении выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5. Компенсационные и стимулирующие выплаты являются переменной частью заработной платы, которая зависит от установленных государством гарантий и условий труда, установленных у работодателя.

6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам образовательных учреждений и (или) в абсолютном размере при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

7. Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам

государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургский монтажный колледж» является локальным нормативным актом ГАПОУ СО «ЕМК», утвержденным директором колледжа после согласования Совета колледжа с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Раздел 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1. Цель выплат стимулирующего характера - усиление материальной заинтересованности работников колледжа для повышения качества подготовки специалистов, для формирования успешности учебных достижений студентов, для развития творческой активности и инициативы при реализации образовательных задач. Они направлены на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение его за выполненную работу.

Стимулирующие выплаты как часть заработной платы можно охарактеризовать как денежные выплаты за достижение определенных результатов в работе.

2. Цель выплат компенсационного характера - возмещение дополнительных трудозатрат работника, которые связаны с режимом работы, условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Компенсационные выплаты начисляются дополнительно к должностным окладам и тарифным ставкам.

Раздел 3. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ ДЛЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1. Компенсационные и стимулирующие выплаты выплачиваются из следующих источников:

1) за счет субсидий из областного бюджета, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на выплату заработной платы;

2) за счет дохода от приносящей доход деятельности, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на выплату заработной платы;

3) за счет добровольных имущественных взносов и пожертвований юридических и физических лиц, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на выплату заработной платы;

4) за счет иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Свердловской области, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на выплату заработной платы.

2. Компенсационные и стимулирующие выплаты работникам производятся только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы при условии гарантированного выполнения всех обязательств колледжа по выплате минимальных должностных окладов, ставок заработной платы.

Раздел 4. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Глава 1. Основания для компенсационных выплат

1. Для работников ГАПОУ СО «ЕМК» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

1. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Перечень работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется в установленном порядке Правительством Российской Федерации.

Директор колледжа осуществляет меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда сотрудников колледжа осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда», Федеральным законом от 23.06.2014 № 160-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и при проведении специальной оценки рабочих мест. Если по итогам специальной оценки условия труда на рабочем месте признаются оптимальными или допустимыми, то указанная выплата снимается.

3. Размер компенсационных и стимулирующих выплат увеличивается на коэффициент 1,15, установленный Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариатом ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

4. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные настоящим Положением.

4.1. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации, со сдельной оплатой труда — по расценкам выполняемой работы. В случае, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им окладов, работодатель обязан выплатить им межокладную разницу.

4.2. Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника:

- Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

- выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при

выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности).

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации.

4.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, особенности работы по совместительству педагогических, медицинских работников.

Совместительство — выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и в других учреждениях, организациях.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законодательным и иным нормативным правовым актам. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

- Для педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры устанавливаются следующие особенности работы по совместительству:

а) указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству по месту их основной работы или в других учреждениях, организациях, 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);

б) продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для медицинских и фармацевтических работников — половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю — 16 часов работы в неделю;

- для младшего медицинского и фармацевтического персонала — месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников, в том числе тренеров — преподавателей, тренеров — половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников, в том числе тренеров — преподавателей, тренеров, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю — 16 часов работы в неделю;

- для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров,

аккомпаниаторов, художественных руководителей — месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

в) педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

-Для педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

д) работа без занятия штатной должности в том же и ином учреждении, иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений,руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой обучающихся, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику;

е) работа в том же образовательном учреждении или ином учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств;

ж) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

Выполнение работ, указанных в пунктах (б — ж) настоящей части, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.4. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

4.4.1. Сверхурочной считается работа, выполненная работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени - ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

В соответствии со ст. 99 ТК РФ работодатель может привлечь работника к сверхурочной работе с письменного согласия:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, если ее не выполнение (не завершение) может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов

или сооружений в случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерывов.

В ст. 99 ТК РФ также приведен перечень работ, при которых, привлечение работника к сверхурочной работе не требуется его согласия.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия. При этом они должны бать ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы под роспись.

Директор колледжа обязан вести точный учет продолжительности сверхурочной работы своих работников. Педагогическая работа, выполненная работниками (с их письменного согласия) сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, на которую они соглашались при ежегодном распределении учебной нагрузки, сверхурочной не считается.

4.4.2. Ненормированный рабочий день в соответствии со ст. 101 ТК РФ - это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению директора при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также количество календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников за ненормированный рабочий день устанавливается Правилами внутреннего распорядка дня и не может быть менее трех календарных дней.

Директор ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормируемого рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормируемым рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.5. Оплата труда в ночное время.

Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных настоящим Положением.

4.6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, сохранение заработной платы за нерабочие праздничные дни.

4.6.1. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: по соглашению сторон нерабочие выходные и праздничные дни подлежат оплате из расчета среднемесячной заработной платы, как при повременной, так и при сдельной оплате труда.

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

4.6.3. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается:

а) сдельщикам за нерабочие праздничные дни производится оплата исходя из сдельной часовой тарифной ставки и нормальной продолжительности рабочего времени, установленной в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, и количества часов, приходящихся на нерабочие праздничные дни;

б) работникам, труд которых оплачивается по дневным ставкам, за нерабочие праздничные дни производится оплата исходя из дневной тарифной ставки и количества нерабочих праздничных дней;

в) работникам, труд которых оплачивается по часовым ставкам, за нерабочие праздничные дни производится оплата исходя из часовой тарифной ставки и нормальной продолжительности рабочего времени, установленной в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, и количества часов, приходящихся на нерабочие праздничные дни;

г) работникам, получающим месячный оклад, в связи с нерабочими праздничными днями:

- при полностью отработанной месячной норме рабочего времени выплачивается месячный оклад в полном размере;

- при не полностью отработанной месячной норме рабочего времени оплата труда производится за фактически отработанное время, при этом размер дневной ставки исчисляется исходя из размера месячного оклада и количества рабочих дней по месячной норме рабочего времени.

4.7. 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 директором.

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

членам избирательных комиссий неоплачиваемый отпуск на время исполнения ими обязанностей, возложенных на них решениями избирательной комиссии.

Для предоставления отпуска без сохранения заработной платы вышеперечисленным работникам к заявлению предоставляется копия документа, подтверждающий факт обстоятельства позволяющий получить данный отпуск.

Глава 2. Основания для стимулирующих выплат

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Положением «Об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургский монтажный колледж», утвержденного директором колледжа, работникам колледжа устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

1. Единое понятие «интенсивности труда», сущность, методы оценки показателей и их измерения на сегодняшний день отсутствует и на основе изучения и анализа

интенсивности труда сущность можно свести к следующему:

- интенсивность труда определяется количеством рабочей силы, расходуемой на единицу времени, и, следовательно, является экономической категорией;

- интенсивность труда есть степень расходования рабочей силы как человеческой энергии (тепловой на основной обмен, на выполнение статистической и динамической работы, нервно-умственной деятельности, преодоление неблагоприятных условий труда) в процессе производительного труда в единицу рабочего времени, и, следовательно, является физиологической категорией.

2. Условия выплат за качество выполняемых работ должны в первую очередь учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и включают набор унифицированных показателей, имеющих количественное выражение, обеспечивающих возможность математической обработки полученных данных. Оценка бюджетной услуги должна исходить из принципа оптимальной разумности, основываться на анализе информации, полученной в результате деятельности колледжа, и учитывать вероятность допущенных ранее ошибок.

Качество образовательных услуг, в частности, может оценить показатель выпуска специалистов, имеющих документ об образовании с отличием, активное участие в реализации научных проектов, разработка и внедрение авторских программ в образовательной деятельности и т.д.

3. Выплата стимулирующей надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливается на основании исчисленного стажа работы в колледже.

Раздел 5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут быть:

-постоянными (на учебный год);

-временными (на полугодие, квартал, месяц);

-разовыми.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам колледжа при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

- директором в отношении заместителей директора и главного бухгалтера, путем издания Распоряжения;

- директором в отношении сотрудников колледжа путем издания приказа.

4. Размер надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера рассматривается по итогам работы за предыдущий период (семестр) и могут устанавливаться на срок не более года.

5. Допускается корректировка размера надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера в связи с изменением личного вклада каждого работника. Изменение производится на основании ходатайства руководителей структурных подразделений, путем издания приказа или Распоряжения директора колледжа.

6. При отсутствии денежных средств надбавки и доплаты могут снижаться до уровня денежных средств, предусмотренных на ФОТ.

7. Руководители структурных подразделений предоставляют список своих работников с указанием величины доплат и надбавок по каждому персонально, с указанием пункта положения.

8. Главный бухгалтер предоставляет следующие данные по бюджетной и

внебюджетной деятельности:

величину надбавок предусмотренных на компенсационные и стимулирующие выплаты;

- величину денежной суммы надбавок и доплат по каждому структурному подразделению.

9. Снижение или снятие выплат компенсационного и стимулирующего характера осуществляется при:

9.1. окончании срока действия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

9.2. снижении качества работы, за которую были определены выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

9.3. нарушении трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительных причин, невыполнение должностных обязанностей и приказов по колледжу);

9.4. действиях, повлекших за собой нарушения в функционировании колледжа.

Основанием снижения или снятия выплат стимулирующего характера является наложение (применение) дисциплинарных взысканий по причинам, перечисленным в п.п. 9.3, 9.4.

10. Право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет имеют все сотрудники, состоящие в штате колледжа, в том числе принятые на работу по срочному договору и по совместительству. Документами для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, военный билет, а так же другие документы, подтверждающие периоды работы или военной службы (службы).

Ежемесячная надбавка за выслугу лет исчисляется в процентах к минимальному должностному окладу, ставке заработной платы и выплачивается одновременно с заработной платой.

Раздел 6. РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Глава 1. Размеры компенсационных выплат

1. Работникам, занятым на работах с вреднымии (или) опасными условиями труда, выплачивается:

1.1. не менее 4 % ставки (оклада) в соответствии с требованиями ст. 147 ТК РФ:

- работы по изготовлению, обработке копий и печатных форм для всех видов печати;

- репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах;

- работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки;

- погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную;

- работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

1.2.Директор колледжа осуществляет меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием федерального закона «О специальной

оценке условий труда», Федеральным законом от 23.06.2014 № 160-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и проведена специальная оценка условий труда на данных рабочих местах. Если условия труда на рабочем месте признаются оптимальными или допустимыми по итогам специальной оценки, то указанная выплата снимается.

2. Размер компенсационных и стимулирующих выплат увеличивается на коэффициент 1,15, установленный Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариатом ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

3. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и могут быть предусмотрены в трудовом договоре или в приказе директора колледжа.

4. Размер доплаты за расширение зоны обслуживания и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и могут быть предусмотрены в трудовом договоре или в приказе директора колледжа.

5. Размер доплат за увеличение объема работ, не входящих в круг основных обязанностей работника устанавливаются в следующем порядке:

1.	Проверка письменных работ	До 12% от предметной нагрузки, требующих проверки работ
2.	Классное руководство	Не менее 100 рублей в расчете на одного обучающего
3.	Заведование кабинетом	12% от тарифной ставки
4.	Заведование лабораторией, мастерскими, отделами	20% от тарифной ставки или оклада
5.	Руководство предметными, цикловыми и методическими	От 5% до 50% от тарифной ставки

Размер доплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и могут быть предусмотрены в трудовом договоре или в приказе директора колледжа.

6. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

7. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также

количество календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников за ненормированный рабочий день устанавливается Правилами внутреннего распорядка дня и не может быть менее трех календарных дней.

Директор ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормируемого рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормируемым рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

8. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

1. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

Глава 2. Размеры стимулирующих выплат

1. За интенсивность и высокие результаты работы:

№п/п	Деятельность	Критерии	До % отставки или минимального должностного оклада
1.	Инновационная деятельность	Участие преподавателей в работе временных творческих коллективов; Использование инновационных технологий в сфере развития образования и науки в колледже	В размере установленном директором колледжа
2.	Результаты проведения олимпиад, конкурсов, соревнований, наличие победителей	Победители окружного, регионального, всероссийского туров, поощрительные призы	25
3.	Подготовка к проведению соревнований, олимпиад, конкурсов окружного, регионального туров на базе колледжа	Подготовка мат.обеспечения конкурса, разработка заданий, участие в проведение конкурса	30
4.	Профориентационная работа	Организация нового набора студентов (выход в школы, реклама и т.п.)	50
5.	Разработка и корректировка ОПОП (основных профессиональных образовательных программ).	Ежегодное обновление ОПОП в соответствии с ФГОС СПО по	50

	Разработка рабочих планов учебного процесса	Специальности	
6.	Наставничество		20
7.	Подготовка к участию в выставках, технического творчества и прикладного искусства	Выставки, проводимые вне колледжа	40
8.	За работу со студентами первого курса		20
9.	Работа со студентами	Работа с активом (культмассовый сектор) и учебной группой	15
10.	Активное участие в подготовке материалов по учебной работе и рассмотрение их на педагогических и методических советах		10
11.	Своевременная отчетность и учет работы по отделению (посещаемость, успеваемость, движение контингента, работа с родителями)		15
12.	За участие во внедрении инновационной образовательной программы в колледже в рамках приоритетного национального проекта «Образование»		В размере установленном директором Колледжа
13.	За участие в создании и (или) функционировании научно-исследовательской лаборатории		В размере установленном директором колледжа 30
14.	За участие в создании и (или) функционировании экспериментальной площадки, научной лаборатории, ресурсного центра на базе колледжа		
15.	За участие в реализации программ непрерывного профессионального образования		
16.	За непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ		
17.	За организацию работы студенческого научного сообщества		
18.	За высокую интенсивность и напряженность труда		В размере установленном директором Колледжа
19.	За участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности		В размере установленном директором колледжа 100
20.	За выполнение сверхплановых заданий по поручению руководителя		
21.	За разработку авторской рабочей программы		
22.	За разработку методического сопровождения для итоговой государственной аттестации		40
23.	За создание учебно-методических комплексов, учебно-программной документации, учебных пособий, электронных учебников		150
24.	За коррекцию учебно-методических комплексов, учебно-программной документации, учебных пособий, электронных учебников		50
25.	За разработку слайд-лекций, сценариев учебных фильмов		250
26.	За публикацию в журналах, сборниках		50
27.	За выступления на конференциях, семинарах с предоставлением тезисов		50
28.	За разработку обучающих программ для использования в учебном процессе		80

29.	За разработку олимпиадных заданий и (или) проверку олимпиадных работ	50

2. За качество выполняемых работ:

№ п/п	Критерии	До% от ставки или минимального должностного оклада
1.	Качественная работа по организации учебно-воспитательного процесса в группе	20
2.	Качественная подготовка и проведение на высоком уровне разовых мероприятий на уровне колледжа, города, области	30
3.	Качественное дежурство по колледжу	20
4.	Организация качественной работы по выявлению, обобщению и распространению положительного педагогического опыта	20
5.	Качественная работа по эффективному использованию возможностей учебного кабинета и развития МТБ кабинета	20
6.	За формирование коллектива в группах и в колледже, создание благоприятного эмоционального фонда: - успешная адаптация студентов; - сохранность контингента; - мобильность группы; - командный дух	30
7.	За создание положительного имиджа колледжа: - работа со СМИ; - участие в рекламе, выставках, акциях, конференциях; - работа по внешнему оформлению и разработке атрибутики колледжа	20 30 20
8.	Сохранность контингента	40
9.	За качественное исполнение обязанностей классного руководителя (учитываются проведенные мероприятия)	50
10.	За качественное проведение учебных занятий, внеклассной работы по предмету	20
11.	Качественная работа по поддержанию санитарного состояния здания, двора, по уходу за клумбами и зелеными насаждениями	30
12.	Качественная уборка территории колледжа	20
13.	Своевременная и качественная уборка служебных помещений	20
14.	Увеличение количества педагогических работников активно применяющих современные образовательные технологии	10
15.	Увеличение количества педагогов, принявших участие в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах	10
16.	Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендаций) под руководством курирующего заместителя	30
17.	Увеличение количества открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем педагогами	20
18.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; высокий уровень решения конфликтных ситуаций, снижение частоты обращений преподавательского состава, студентов родителей по поводу конфликтных ситуаций	50
19.	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий колледжа	10

20.	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	15
21.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	50
22.	Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности колледжа (отопление, электроснабжение, водоснабжение и организации ремонтных работ).	10
23.	Своевременность составления проектно-сметной документации проведения работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	100
24.	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей по итогам инвентаризации	20
25.	Своевременное обеспечение работников колледжа предметами хозяйственного обихода	10
26.	Осуществление контроля за состоянием помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	20
27.	Контроль за приобретением и списанием основных средств, материальных запасов	20
28.	Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	20
29.	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины по итогам работы за год	20
30.	Эффективное взаимодействие с кураторами, заведующими отделений, педагогом-организатором	10
31.	Качество оформления документации и своевременная отчетность	20
32.	Качественное ведение отчетной и финансовой документации	40
33.	Своевременная подготовка штатного расписания, тарификационных списков в результате изменений должностных окладов, ставок, категорий коэффициентов, доплат, надбавок для правильного расчета фонда оплаты труда	50
34.	Своевременная подготовка и согласование смет в вышестоящей организации, согласно приказов Министерства	30
35.	Своевременное исполнение плана по доходам от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	40
36.	Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг	15
37.	Привлечение дополнительных средств на развитие основных видов деятельности	50
38.	За работу по организации деятельности музея истории колледжа	30
39.	За работу по организации опережающего дополнительного образования	50
40.	Педагогическим работникам, принятым из числа специалистов предприятий, учреждений и организаций для реализации образовательных программ по профессиональному циклу ОПОП.	В размере установленном директором Колледжа
41.	За ремонт постельного белья	20
42.	За работу по ремонту и обслуживанию учебного и хозяйственного оборудования со студентами мастерами п\о	40
43.	Проведение системы открытых занятий, мастер-классов, воспитательных мероприятий, реализующих современные педагогические технологии	50
44.	Качество проводимых занятий производственного обучения	30
45.	Улучшение материально-технической базы лабораторий,	30

	мастерской	
46.	Правовая экспертиза договоров и дополнительных соглашений, подготовка договоров	15
47.	Правовая экспертиза учредительных документов контрагентов	15
48.	Подготовка писем, претензий, ответы на претензии, иски, жалобы, ходатайства	30
49.	Активное участие в служебных расследованиях	20
50.	Участие в судебных заседаниях	10
51.	Работа с архивными документами	20
52.	Своевременная укомплектованность кадрами	20
53.	Высокие профессионализм и качество выполняемой работы	В размере установленном директором Колледжа

2. За ученую степень или почетные звания.

Выплата за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Заслуженный" – 10 000,00 рублей;
- за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" – 15 000,00 рублей.

Глава 3. Повышение размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников (кроме руководителя) за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности.

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников колледжа, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, профессорско-преподавательского состава, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры, искусства и кинематографии, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

3) работникам, указанным в пункте 3.5.7 Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2026 г.г., - на 20 процентов до установления квалификационной категории, но не более чем на два года.

2. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

3. При занятии заместителями директора и главным бухгалтером колледжа педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой

педагогической должности.

Раздел 7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ, ВКЛЮЧЕННЫЕ В ДАННОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Глава 1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера

1. Директору устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за счет средств областного бюджета:

1. за интенсивность и высокие результаты работы;
2. за качество выполняемых работ;
3. за особые работы;
4. за стаж работы в должности руководителя;
5. по итогам работы в виде премиальных выплат.

Порядок назначения и условия указанных выплат определяются на основании «Положения о стимулировании руководителей государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области», утвержденного приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 29.12.2025 №1073-Д и трудового договора.

2. Стимулирующие выплаты директору за счет средств от приносящей доход деятельности колледжа по оказанию платных услуг (далее – стимулирующие выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности) осуществляется при условии отсутствия просроченной кредиторской задолженности.

Размер стимулирующей выплаты директору за счет средств от приносящей доход деятельности составляет не более 150% от должностного оклада в месяц.

Назначение стимулирующей выплаты директору за счет средств от приносящей доход деятельности осуществляется на календарный год по решению Совета колледжа в начале календарного года.

3. Стимулирующие выплаты директору колледжа начисляются исходя из фактически отработанного времени.

При этом должно быть обеспечено соблюдение предельного соотношения средней заработной платы директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой на календарный год, и средней заработной платы работников колледжа (учета заработной платы директора) в кратности - 1:6.

4. Заместителям директора и главному бухгалтеру за счёт средств областного бюджета устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы с учетом показателей эффективности их деятельности. Показатели эффективности утверждаются отдельным локальным нормативным актом. Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не более 100 процентов от должностного оклада или в абсолютной сумме за счёт средств субсидии на выполнение государственного задания. Конкретный размер такой выплаты устанавливается распоряжением директора на квартал.

5. По результатам финансово-хозяйственной деятельности по итогам работы за год при экономии ФОТ на основании решения Совета колледжа директор может быть премирован за счёт средств от приносящей доход деятельности. Размер премии не может превышать одного должностного оклада, установленного трудовым договором.

6. При наличии финансовых средств заместителям директора и главному бухгалтеру за счёт доходов от приносящей доход деятельности колледжа по оказанию платных образовательных услуг могут быть установлены стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал. Размер такой

выплаты не может превышать 150% должностного оклада в месяц. Конкретный размер стимулирующей выплаты устанавливается распоряжением директора в начале каждого квартала. При принятии решения о выплате учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение своих обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных инновационных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины.

7. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру производятся в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности, и начисляются исходя из фактически отработанного времени.

8. В случае отсутствия средств на выплату надбавок заместителям директора и главного бухгалтера их размер может быть уменьшен до суммы, предусмотренной на заработную плату за счет дохода от приносящей доход деятельности, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности.

Глава 2. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет)

1. К выплатам за стаж непрерывной работы (выслугу лет) относятся выплаты, учитывающие стаж непрерывной работы в данной организации. Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) устанавливается Министерством образования и молодежной политики Свердловской области. В случаях, предусмотренных порядком, в стаж непрерывной работы может засчитываться также время предыдущей работы или иной деятельности (Приказ Министерства образования Свердловской области от 22.04.2025 № 667-Д):

1.1 В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам государственных организаций, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в:

- организациях, осуществляющих образовательную деятельность в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей, всех форм собственности (далее - организации);
- исполнительных органах государственной власти Свердловской области, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей (далее - органы власти).

2. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику государственной организации при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

3. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику государственной организации при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

4. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в

организациях учитывается работнику государственной организации при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

5. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

7. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении) при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

8. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 "Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий".

9. Под работой по специальности в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на

инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

10. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации по согласованию с профсоюзным органом.

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые утверждаются приказом директора колледжа после рассмотрения и согласования Советом колледжа.

8.2. Все, что не предусмотрено Положением, определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации, актами уполномоченных органов власти и локальными актами колледжа. В случае изменения законодательства РФ, принятия уполномоченными органами власти актов, отменяющих или изменяющих нормы, регулируемые Положением, или изменением Устава колледжа настоящее Положение действует в части, им не противоречащей.