



Департамент образования и науки Ивановской области  
областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Шуйский многопрофильный колледж

155908 г. Шуя, Ивановской обл., ул. Кооперативная, 57,  
т. 3-01-17, факс 3-06-37, эл. почта pu42shya@yandex.ru

От работодателя:  
И. о. директора ОГБПОУ ШМК

О.В. Воробьев

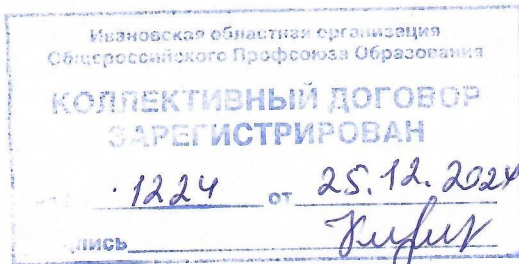
Приказ № 456/01-05 от 25.12.2024 г.

От работников:

Председатель первичной  
Профсоюзной организации  
ОГБПОУ ШМК

Т.А. Волкова

Протокол № 17 от 23.12.2024 г.



## ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
Шуйского многопрофильного колледжа  
Регистрационный номер 24/3-38  
на 2024-2027 годы

Дата вступления в силу

« 25 » декабря 2024 г.

Юридический адрес:

155900, Ивановская область, г. Шуя, ул. Кооперативная, д. 57

тел. (факс): (49351) 3-01-17, e-mail pu42shya@yandex.ru

Областное государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
Шуйский многопрофильный колледж



## Положение об оплате труда

### Раздел 3. «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера»

Пункт.3.1.4. изложить: доплаты за увеличение объема работы (выполнение с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную плату: работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), порядок и условия установления данных выплат определяются образовательным учреждением самостоятельно, за исключением выплат ежемесячного денежного вознаграждения за кураторство и регионального ежемесячного денежного вознаграждения за кураторство, порядки предоставления которых устанавливаются нормативными правовыми актами Правительства Ивановской области.

К дополнительной работе, относится, в том числе работа по кураторству, за каждую учебную группу независимо от количества обучающихся в учебной группе (не более чем в двух учебных группах) одному педагогическому работнику); проверке письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки; заведованию учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководству методическими объединениями, предметными, цикловыми, методическими комиссиями; выполнению методической деятельности; а также другая работа, непосредственно связанная с деятельностью образовательного учреждения.

(пп. 3.3.5 в ред. Постановления Правительства Ивановской области от 21.10.2024 N 468-п)

3.1.5. Доплаты за увеличение объема работы (выполнение с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную плату: работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), порядок и условия установления данных выплат определяются учреждением образования самостоятельно. К дополнительной работе, относится в том числе работа по заведованию учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководству методическими объединениями, предметными, цикловыми, методическими комиссиями, а также другая работа, непосредственно связанная с деятельностью государственных учреждений дополнительного профессионального образования Ивановской области.

#### Раздел 4. «Порядок и условия выплат стимулирующего характера»

пункт 4.1.1 изложить:

а) Работникам образовательного учреждения на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе устанавливаются выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

за знание и использование в работе иностранных языков - 15 процентов от оклада (должностного оклада);

за оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства образовательного учреждения;

за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ;

за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

Решение об установлении (прекращении) выплаты принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Разовая премия и премия по итогам работы за месяц устанавливаются в абсолютном (фиксированном) размере. Премируемые работники и размер премии устанавливаются на основании ходатайств заместителей директора колледжа.

Премия по итогам работы за месяц не выплачивается работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, наложенное в месяце, за который выплачивается премия.

Премия по итогам работы за квартал устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу работника от 20% до 500%. Квартальная премия заместителей директора и главного бухгалтера выплачивается в процентном соотношении от квартальной премии директора, определяемой приказом Департамента образования Ивановской области.

Премия по итогам работы за квартал не выплачивается:

- работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, наложенное в квартале, за который выплачивается премия;
- работнику при увольнении, полностью не отработавшему квартал.

Размер премии, условия ее выплаты определяются приказом директора колледжа в пределах фонда оплаты труда.

б) Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год).

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется положением. В колледже одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды.

Размер премии устанавливается в зависимости от критериев оценки результативности:

- результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общий результат работы;
- достижений и превышения плановых и нормативных показателей работы;
- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- иные достижения, характеризующиеся высокими показателями.

Премирование работников колледжа осуществляется по решению руководителя учреждения.

Основанием для выплаты премии работникам учреждения является локальный нормативный акт учреждения с указанием размера премии конкретному работнику колледжа.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

в) Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного

работника по показателям и критериям оценки эффективности труда работников, установленным в образовательном учреждении, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1,8. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника образовательного учреждения на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты за особые условия труда и сложность выполняемых задач устанавливаются работникам образовательного учреждения, занимающим должности служащих, специалистов и работников по профессиональным квалификационным группам и должности работников, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам (не включенные в профессиональные квалификационные группы), за исключением отдельных категорий работников, которым обеспечивается уровень средней заработной платы, определенная указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». Рекомендуемый размер выплат за особые условия труда и сложность выполняемых задач – до 200 процентов оклада (должностного оклада).