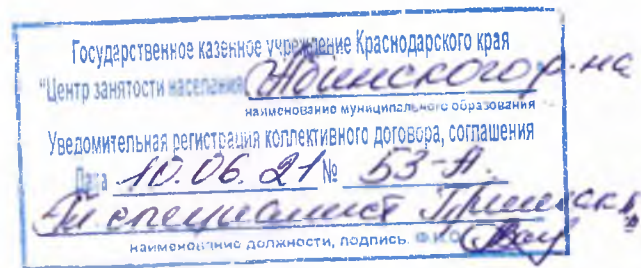


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Краснодарского края
«Ахтырский техникум Профи-Альянс»
(ГБПОУ КК АТПА)

(наименование хозяйствующего субъекта)

с «01» июля 2021г. по «30» июня 2024г.



Руководитель

Председатель профсоюзного
комитета

Директор

(должность)

Матак Н.Н.




подпись)

Тканева Л.В.



(Ф.И.О.)


подпись)

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Ахтырский техникум Профи-Альянс» (ГБПОУ КК АТПА) в лице директора Матак Наталии Николаевны, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации.¹ в лице председателя профсоюзного комитета Ткачевой Людмилы Владимировны, именуемый в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии,

¹ Коллективный договор может быть заключен между работодателем и уполномоченным органом работников. Если работники не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена общим собранием работников представлять интересы всех работников во взаимоотношениях с работодателем, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). Полномочия представителя работников (представительного органа) определяются положением (уставом), утверждаемым общим собранием работников (ст.37 ТК РФ).

компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст.30, ст.377 ТК РФ).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением, действие которого распространяется работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности организации и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее прибыльной работы;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 01 июля 2021 года (ст.43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями,

которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ) с участием профсоюзного комитета (ст.372 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72² ТК РФ (ст.72¹ ТК РФ).

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.14. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82, ст.373 ТК РФ).

2.15. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе административно-управленческого персонала в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.16. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет устанавливается: на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.17. Учебная нагрузка на выходные и не рабочие праздничные дни не планируется.

2.18. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - ✓ уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению количества групп;
 - ✓ временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - ✓ восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - ✓ возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

2.19. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.20. Профком обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

В учреждении для работников не связанных с педагогической деятельностью устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Начало работы – понедельник, вторник, среда, четверг: 8:00 часов, окончание работы 17:00 часов; пятница – начало работы 8:00, окончание работы 16:00 часов.

Перерыв для отдыха и питания с 12:00 до 12:48 (48 минут).

3.1.2. Для работников педагогического персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более одного урока.

3.1.3. Воспитателям общежития устанавливается 36 часовая рабочая неделя в одну смену с предоставлением выходных по скользящему графику. При составлении графика сменности учитывается суммированный учет рабочего времени, учетный период – один год.

3.1.4. Отдельным работникам обслуживающего персонала, а именно дежурным по общежитию устанавливается сменный режим работы. При составлении графика сменности учитывается суммированный учет рабочего времени, учетный период – один год. Работникам столовой устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Начало работы – понедельник, вторник, среда, четверг: 8:00, окончание работы 17:00; пятница – начало работы 8:00, окончание работы 16:00 часов. Перерыв для отдыха и питания с 11:00 до 11:48 (48 минут).

3.1.5. Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103 ТК РФ).

3.1.4. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки (ст.96 ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

3.1.5. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, инвалидов 1 и 2 группы, для других категорий работников (например, для женщин,

работающих в сельской местности) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

3.1.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»), беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст.93 ТК РФ).

3.1.7. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

3.1.8. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст.74 ТК РФ).

3.1.9. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

3.1.10. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением № 1 к настоящему коллективному договору (ст.101 ТК РФ).

3.1.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113 ТК РФ).

3.1.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

3.1.13. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

3.1.14. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов – 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в

возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день (ст.267 ТК РФ), для педагогических работников – 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

3.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами².

3.2.3. Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и по другим основаниям прилагаются к коллективному договору (приложения № 1,4).

3.2.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.5. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

3.2.6. Работодатель 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (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;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно

² Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (ст.116 ТК РФ).

полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.³.

3.2.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.8. Несоввершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.9. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

3.2.10. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

³ (ФЗ от 6 мая 2011 г. №100-ФЗ «О добровольной пожарной охране», ФЗ от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», ФЗ от 18 мая 2005 г. №51-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации», ФЗ от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», ФЗ от 10 января 2003 г. №19-ФЗ «О выборах Президента Российской Федерации», ФЗ от 27 мая 1998 г. №76-ФЗ «О статусе военнослужащих», ФЗ от 21 июля 1997 г. №114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации», ФЗ от 9 января 1997 г. №5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы», ФЗ от 26 ноября 1996 г. №138-ФЗ «Об обеспечении конституционных прав граждан Российской Федерации избирать и быть избранными в органы местного самоуправления», ФЗ от 22 августа 1996 г. №125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», ФЗ от 12 января 1995 г. №5-ФЗ «О ветеранах», Закон РФ от 15 января 1993 г. №4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы» с изменениями и дополнениями).

IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда и стимулированию работников (приложение № 7).

4.3. Заработная плата в организации не может быть ниже минимального размера оплаты труда по Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

4.4. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

4.5. Выплачивать заработную плату работнику 8 и 23 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) путем перечисления на указанный работником счет в банке.

4.6. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.7. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. По письменному заявлению работника расчетный лист о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм,

начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате может быть направлен на адрес электронной почты работника. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения представительного органа (ст.136 ТК РФ).

4.8. Установить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда (конкретный размер по каждой профессии установлен в разделе VI «Охрана труда и здоровья») (ст.146 ТК РФ).

4.9. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.10. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ). Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 40%.

4.11. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со ст.150 ТК РФ.

4.12. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада

(должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

4.13. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72². ТК РФ).

4.14. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслугу лет, и другие) и их размеры (ст.8, ст. 135 ТК РФ).

4.15. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.16. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.17. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, созданию дополнительных рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

Не допускать увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, на иждивении которых находятся члены семьи, не имеющие самостоятельного заработка.

5.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение окладов в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

5.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

5.8. Предусматривать создание (выделение) квотируемых рабочих мест для граждан, инвалидов и испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с Законом Краснодарского края от 8.02.2000 № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае».

Работодатель и профсоюзный комитет:

5.9. Обязуются в период сокращения объема оказываемых услуг использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- не использовать прием иностранной рабочей силы;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными работниками, совместителями.

5.10. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения и работники, впервые поступившие на работу по полученной

специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; работающие инвалиды.⁴

5.11. Организовать на договорных началах в образовательных организациях повышение квалификации педагогических работников один раз в три года.

5.12. Организовать на договорных началах в образовательных организациях обучение по программам профессиональной переподготовки педагогических работников, у которых нет педагогического образования.

5.13. Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществлять в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (п.5 ст.12 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

6.2. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг (ст.226 ТК РФ).

Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда, приложение № 5.

6.3. Ввести штатную единицу специалиста по охране труда, подчинив ее руководителю учреждения. Не допускать сокращение штатной единицы специалиста по охране труда и не возлагать на него дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст.217 ТК РФ).

6.4. Оборудовать и обеспечить работу кабинета охраны труда.

6.5. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2021 – 2024 годы. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств организации (ст.218 ТК РФ).

6.6. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченного лица по охране труда профсоюза, провести его обучение по охране труда за счет средств организации, обеспечить его правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации.

6.7. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве.

⁴ Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

6.8. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для всех работников – ежегодные) медицинские осмотры работников, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ).

6.9. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда;

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда (ст.212 ТК РФ);

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст.212 ТК РФ).

6.10. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. На основании отчета о проведении специальной оценки условий труда разработать, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, план реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, с указанием сроков выполнения и ответственных лиц.

6.11. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) приложение № 2, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением согласно приложению № 3;

- уход, хранение, стирку, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ.

6.12. Обеспечить санитарно-бытовые условия для работников организации в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для стирки, сушки); помещения для приема пищи; аппараты (устройства) для обеспечения работников питьевой водой (ст.223 ТК РФ).

6.13. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда следующие гарантии и компенсации:

а) дополнительный отпуск в соответствии со ст.117 ТК РФ по перечням профессий и должностей согласно приложению № 4;

б) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ по перечню профессий и должностей согласно приложению № 4;

в) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно приложению № 3.

6.14. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

6.15. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 ТК РФ).

6.16. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.220 ТК РФ).

6.17. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

6.18. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года №163).

6.19. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИД и сфере труда (№200), 2010 г.).

6.20. Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИД и сфере труда (№200), 2010 г.).

6.21. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.22. Ежемесячно проводить во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

6.23. В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами.

6.24. Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.25. Реализовывать право на использование части средств Фонда социального страхования на меры предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Профсоюзная организация обязуется:

6.26. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

6.27. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.28. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.29. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.

6.30. Размещать в помещениях и на территории организации, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД.

6.31. Проводить совместно с работодателем обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных.

6.32. Направлять своих представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

7.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные в размере 300 руб. (ст.167, ст.168 ТК РФ).

7.3. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.4. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и зарплате работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.5. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

7.6. Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (рождение ребенка; смерть близкого родственника; на лечение работника; при аварийных ситуациях с жильем; в связи с бракосочетанием работника и или его детей; к отпуску для специалистов обслуживающего персонала).

7.7. Создавать рабочие места инвалидам труда, ставшими таковыми по вине работодателя, согласно медицинским рекомендациям.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.8. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому положению (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.9. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.10. Поручить комиссии по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проводить анализ использования средств Фонда социального страхования у работодателя, вносить предложения работодателю по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

Профсоюзный комитет обязуется:

7.11. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств,

предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

7.12. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

7.13. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель:

- передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя объекты культурного, спортивного, туристического назначения;

- обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст.377 ТК РФ);

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях.

8.2. Профсоюзный комитет:

- направляет деятельность объектов культуры, спорта, туризма, отдыха, находящихся на балансе организации на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей;

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

- предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

- в первичных профсоюзных организациях, не являющихся юридическими лицами, и не имеющих собственных расчетных счетов, 100% членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза.

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст.53 ТК РФ).

9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний коллектива, по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.1.5. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения профкомом своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников:

председателю профкома - 2 часа в неделю;

члену профкома - 1 час в неделю.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.2.2. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.2.3. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81. ТК РФ председателя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373. ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст.81. ТК РФ с председателем профкома в течение двух лет после окончания срока его

полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, ст.376 ТК РФ).

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения принимаются на общем собрании работников.

10.4. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за не позднее чем за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

11.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

СОГЛАСОВАНО
 Председатель профсоюзного комитета

И.В. Ткачева



УТВЕРЖДАЮ
 Директор ГБПОУ КК АТПА
Н.Н. Матак



**Список профессий и должностей
 с ненормированным рабочим днем, имеющих право на
 дополнительный отпуск**

№	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Водитель автомобиля	5 календарных дней

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

Л.В. Ткачева

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ КК АТЭА

Н.И. Матак

**Перечень профессий и должностей работников,
которым в соответствии с Типовыми нормами установлена
бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств
индивидуальной защиты**

№	Профессия, должность	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	норма выдачи на год
1	Архивариус	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 3 пары до износа
2	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
3	Водитель автомобиля (легкового)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт. 12 пар дежурные 1 шт.
4	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
5	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
6	Помощник повара	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником При работе в овощехранилищах дополнительно: Жилет утепленный Валенки с резиновым низом	1 шт. до износа 6 пар 2 шт. 1 шт. по поясам
7	Мастер производственного обучения по профессии «Мастер отделочных строительных работ»	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Нарукавники из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 2 шт. 1 пара до износа 12 пар до износа до износа
8	Мастер производственного обучения по	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. 2 шт.

	профессии «Мастер столярного и мебельного производства»	Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 пара 12 пар 2 пары до износа до износа
9	Мастер производственного обучения по профессии «Повар, кондитер»	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа
10	Мастер производственного обучения по профессии «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (плавки))»	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла Перчатки с полимерным покрытием Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла Коврик диэлектрический Перчатки диэлектрические Щиток защитный термостойкий со светофильтром Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 2 пары 6 пар 12 пар дежурный дежурные до износа до износа до износа
11	Мастер производственного обучения по техническим профессиям «Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей», «Мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно-тракторного парка»	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с точечным покрытием Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт. 1 пара 12 пар 12 пар до износа 1 шт.
12	Механик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 4 пар 12 пар до износа до износа
13	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа 12 пар

14	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа
15	Слесарь-ремонтник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 1 пара 12 пар 12 пар до износа до износа
16	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар дежурные до износа до износа до износа
17	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 6 пар 12 пар до износа

Основание: Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

Л.В. Ткачева

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУСХ «КЗ АНПА

Н.Н. Матак

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий работников, получающих бесплатно смывающие
и (или) обезвреживающие средства

№ п/п	Профессия, должность	Очищающие средства (гр.)	Регенерирующие средства (мл.)	Защитные средства (мл.)	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4	5	6	7
1	Водитель автомобиля	200	100	100	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, различные виды производственной пыли и т.д. Работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	400
2	Кладовщик	200	0	0	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200
3	Мастер производственного обучения по профессии: «Мастер отделочных строительных работ», «Мастер столярного и мебельного производства», «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (плавки))», «Мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно-тракторного парка»,	200	100	100	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: лаки, краски, смолы, клеи, масла, нефтепродукты, различные виды производственной пыли и т.д. Работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	400

	«Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей»					
4	Машинист по стирке и ремонту специальной одежды	200	100	100	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. Работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	400
5	Механик	200	100	100	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, различные виды производственной пыли и т.д. Работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	400
6	Мойщик посуды	200	100	100	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. Работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	400
7	Повар Мастер производственного обучения по профессии «Повар, кондитер»	200	0	0	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200
8	Помощник повара	200	100	100	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. Работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	400
9	Слесарь-ремонтник	300	100	100	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, различные виды производственной пыли и т.д. Работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	500
10	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудова-	200	100	100	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. Работы	400

	ния				выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	
11	Уборщик служебных помещений	200	100	100	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. Работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	400

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

Л.В. Ткачева

09



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ КК АТЦА

И.Н. Магак

09



**Список профессий и должностей
с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в
которых дает право на доплату, дополнительный отпуск,
сокращенный рабочий день**

№	Наименование профессий и должностей	Доплата (% от должностного оклада (тарифной ставки)	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)	Сокращенный режим рабочего времени	Основания предоставления
1	Водитель автомобиля (легкового)	4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда	нет	нет	Класс условий труда по результатам СОУТ – 3.1
2	Водитель автомобиля ГАЗЕЛЬ	4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда	нет	нет	Класс условий труда по результатам СОУТ – 3.1
3	Помощник повара	4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда	нет	нет	Класс условий труда по результатам СОУТ – 3.1

4	Мойщик посуды	4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда	нет	нет	Класс условий труда по результатам СОУТ – 3.1
5	Уборщик служебных помещений	4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда	нет	нет	Класс условий труда по результатам СОУТ – 3.1
6	Повар	12 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда	7 календарных дней	нет	Класс условий труда по результатам СОУТ – 3.2
7	Уборщик служебных помещений	4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда	7 календарных дней	нет	Класс условий труда по результатам СОУТ – 3.2
8	Машинист по стирке и ремонту специальной одежды	4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда	7 календарных дней	нет	Класс условий труда по результатам СОУТ – 3.2

Основание: Трудовой кодекс Российской Федерации, статья 117

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Краснодарского края на 2019-2021 годы, уведомительная регистрация соглашения 28.12.2018 № 3

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

Л.В. Ткачева

09



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ КК АТПА

Н.Н. Матак

09



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

между администрацией ГБОУ КК АТПА и профсоюзным комитетом ГБОУ КК АТПА на 2021 год

Администрация государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Ахтырский техникум Профи-Альянс» (далее ГБОУ КК АТПА), в лице директора Матак Н.Н., и профсоюзного комитета государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Ахтырский техникум Профи-Альянс» (далее ГБОУ КК АТПА), в лице председателя профсоюзного комитета Ткачевой Л.В., заключили настоящее соглашение по охране труда на 2021 год:

1. Общие положения.

- 1.1. Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в ГБОУ КК АТПА.
- 1.2. Планирование мероприятий по охране труда на 2021 год (согласно, мероприятий, указанных в таблице) направлено на предупреждение профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.
- 1.3. Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания работодателем (его представителем), внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.
- 1.4. Контроль выполнения Соглашения осуществляется непосредственно директором ГБОУ КК АТПА и профсоюзным комитетом.

2. Обязательства администрации:

- 2.1. Обеспечение работы по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с другими нормативными и законодательными актами РФ.
- 2.2. Своевременное проведение обучения работников по охране труда в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней.
- 2.3. Обеспечение выдачи работникам средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели, оборудования, необходимого для работы.
- 2.4. Осуществление учета и расследования несчастных случаев в ГБОУ КК АТПА.

- 2.5. Обеспечение проведения специальной оценки условий труда и проведение оценки уровней профессиональных рисков.
- 2.6. Обеспечение социального страхования всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 2.7. Обеспечение работы и надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений.
- 2.8. Организация контроля порядка на территории ГБПОУ КК АТПА.
- 2.9. Запрет допуска в эксплуатацию неисправного оборудования.
- 3.0. Обеспечение соблюдения должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов, бесперебойной работы отопительной и вентиляционной систем, а также системы противопожарной сигнализации.

3. Обязательства профсоюза:

- 3.1. Заключение от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на очередной год.
- 3.2. Осуществление общественного контроля за деятельностью администрации в вопросах охраны труда в соответствии с законодательством РФ.
- 3.3. Осуществление проверки состояния охраны труда, производственной санитарии на рабочих местах, организация проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже одного раза в полугодие.
- 3.4. Участие в работе комиссии по проверке готовности ГБПОУ КК АТПА к новому учебному году.
- 3.5. Участие в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.
- 3.6. Участие в разработке мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.
- 3.7. Выполнение контроля применения специальных средств, выдаваемых обслуживаемому персоналу ГБПОУ КК АТПА.
- 3.8. Организация сбора предложений для проекта Соглашения по охране труда и обсуждение их на собрании трудового коллектива.
- 3.9. Осуществление проверки хода выполнения Соглашения по охране труда.

4. Взаимные обязательства администрации и профсоюза:

- 4.1. Осуществление административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах.
- 4.2. Вынесение на рассмотрение трудового коллектива вопросов состояния охраны труда, обсуждения случаев нарушения требований охраны труда со стороны работников ГБПОУ КК АТПА.

Планирование мероприятий по охране труда на 2021 год

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость тыс. рублей	Сроки выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
I. Организационные мероприятия					
1	Проведение специальной оценки условий труда на вновь организованных рабочих местах	рабочее место.	5	до 10.10.2021	Специалист по охране труда
2	Проведение оценки уровней профессиональных рисков	рабочее место.	3	до 1.05.2021	Специалист по охране труда
3	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	чел.	2	постоянно	Специалист по охране труда
4	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	чел.	12	постоянно	Специалист по охране труда, медицинская сестра
5	Организация и оборудование кабинета, уголков, стендов по охране труда	шт.	180,0	постоянно	Специалист по охране труда
6	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	шт.	3,0	постоянно	Специалист по охране труда
7	Разработка программ инструктажей по охране труда	шт.	1,0	до 01.09.2021	Специалист по охране труда
8	Обеспечение бланковой документацией по охране труда	шт.	3,0	до 20.09.2021	Специалист по охране труда
9	Организация и проведение дней охраны труда	шт.	4,0	согласно графика	Специалист по охране труда
II. Технические мероприятия					
10	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты	шт.	10,0	до 01.09.2021	Заместитель директора по БОП, заведующий хозяйством
11	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	шт.	80,0	в течение года	Инженер, заведующий хозяйством
12	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем столовых и вновь созданной лаборатории на	шт.	100	до 1.04.2021	Инженер заведующий хозяйством

	соответствие требований электробезопасности				
13	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях	шт.	200,0	постоянно	Заведующий хозяйством
14	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами	шт.	30,0	постоянно	Заведующий хозяйством, инженер
15	Устройство и ремонт тротуаров, переходов, мощений на территории организации в целях обеспечения безопасности работников	м.	300	до 01.11.2021	Заведующий хозяйством
III Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
16	Организация проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), организация проведения психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	чел.	220,0	июнь	Специалист по персоналу, юрисконсульт, руководители подразделений
17	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений) аптечками для оказания первой помощи	шт.	45,0	до 01.09.2021	Заведующий хозяйством
18	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещения для личной гигиены женщин)	шт.	100,0	до 01.09.2021	Заведующий хозяйством
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
19	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	к-т	139,7	постоянно	Заведующий хозяйством
20	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	к-т	44,6	постоянно	Заведующий хозяйством
21	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	к-т	14,2	до 1.09.2021	Заведующий хозяйством
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
22	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом	шт.	20	до 1.09.2021	Заведующий хозяйством
23	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в	шт.	-	в течение	Заместитель директора

	том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)			года	по УВР
24	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	шт.	50	до 1.09.2021	Заведующий хозяйством
25	Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях		30	в течение года	Специалист по охране труда

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Ахтырский техникум Профи-Альянс» (ГБПОУ КК АТПА)

**Правила
внутреннего
трудового распорядка**

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного
комитета

А.В. Ткачева
(подпись) (рашифровка подписи)

09.06.2021
(дата)

УТВЕРЖДАЮ

Директор
(должность, руководителя)
Н.Н. Матак
(подпись) (рашифровка подписи)

09.06.2021
(дата)

09.06.2021 № 1
(дата)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Ахтырский техникум Профи-Альянс» (далее учреждения) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

1.2. Настоящие Правила, а также все изменения и дополнения к ним утверждаются директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

1.3. Соблюдение настоящих Правил является обязательным для всех работников учреждения.

1.4. Каждый работник учреждения несет ответственность за качество образования и его соответствие государственным образовательным стандартам, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.5. Работник учреждения знакомится с настоящими Правилами до подписания трудового договора.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. При приеме на работу с работником заключается трудовой договор.

2.2. При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от поступающего:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- документ о прохождении обязательного предварительного медицинского осмотра.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

При заключении с работником трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме на неопределенный или определенный срок. Документ составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр

трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.4. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.5. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению директора учреждения. В данном случае письменное оформление трудового договора должно быть произведено не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора производится по соглашению между работником и работодателем, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу принимающий руководитель структурного подразделения знакомит работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, разъясняет его права и обязанности.

2.8. При приеме на работу, переводе на другую работу, в других, установленных трудовым законодательством случаях, а также в случае возникновения необходимости специалист по охране труда организации знакомит всех работников с требованиями охраны труда.

Инструктаж по охране труда на рабочем месте каждого работника проводит принимающий руководитель структурного подразделения с занесением результатов в Журнал регистрации инструктажа на рабочем месте.

2.9. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- в других случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работник отстраняется на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.10. Учебная нагрузка педагогического работника оговаривается в трудовом договоре.

2.11. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий учреждения и не ограничивается верхним пределом.

2.12. Трудовой договор может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией учреждения;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана установить им неполный рабочий день и неполную рабочую неделю.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательного учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон, и оформляется ежегодно до проведения тарификации по письменному заявлению работника.

- б) по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца.

2.14. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, например, для замещения отсутствующего преподавателя;

- б) простое, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя на срок до 1 месяца;

- в) восстановления на работу преподавателя ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- г) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

2.15. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

2.16. При проведении тарификации преподавателей на начало нового учебного года, объем учебной нагрузки каждого преподавателя устанавливается приказом директора учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

2.17. Время каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников.

2.18. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.19. Трудовой договор может быть, в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.20. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив об этом работодателя не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу.

По договоренности между сторонами трудовой договор, может быть, расторгнут в срок, о котором просит работник.

2.21. Срочные трудовые договоры с работниками прекращаются с соблюдением правил, установленных статьей 79 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.22. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится по основаниями, предусмотренным статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.23. Прекращение трудового договора оформляется приказом, подписываемым директором учреждения или лицом, уполномоченным Учредителем. С данным приказом работник знакомится под роспись.

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

В день прекращения трудового договора специалист по персоналу учреждения выдает работнику трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р, а также по письменному заявлению работника заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. В этот же день бухгалтерия учреждения производит с работником окончательный расчет. Записи в трудовую книжку (бумажную и (или) электронную) об основании и причине прекращения трудового договора производятся в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планом социального развития лица;

- получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской литературой и печатными изданиями; свободу выбора и использование методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, дополнительных оплачиваемых отпусков.

Другие права работников установлены статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации, а также могут предусматриваться коллективным договором, локальными нормативными актами организации и трудовым договором.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;

- соблюдать настоящие Правила, другие локальные нормативные акты учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.3. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.4. Педагогические работники учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время проведения занятий, внеклассных и других мероприятий, организуемых учреждением. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники учреждения обязаны немедленно сообщить администрации.

3.5. Приказом директора учреждения в дополнение к учебной работе на педагогических работников могут быть возложены классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебными лабораториями, учебными мастерскими, организация трудового обучения, а также выполнение других образовательных функций.

3.6. Педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время.

3.7. Педагогическим и другим работникам учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, заменять друг друга без предварительного согласования с администрацией учреждения;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен;
- удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещениях и на территории учреждения;
- освобождать обучающихся от занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам.

3.8. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в кабинете только с разрешения директора и его заместителей. Вход в кабинет после начала урока разрешается только директору учреждения и его заместителям.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, учеников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;

– требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;

– привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

– принимать локальные нормативные акты;

– создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель обязан:

– соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

– предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

– обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

– обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников учреждения, проводить аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

– обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

– обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4.3. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В учреждении для работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала не связанного с педагогической деятельностью устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Рабочий день устанавливается в понедельник, вторник, среда, четверг с 8:00 до 17:00; пятница с 8:00 до 16:00. Перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью 48 минут с 12:00 до 12:48. В другое время обеденный перерыв использовать не разрешается. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению, в том числе покинуть рабочее место.

5.2. Для мастеров производственного обучения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Рабочий день устанавливается в понедельник, вторник, среду, четверг, пятницу с 8:00 до 16:00. Перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью 48 минут устанавливается в промежутке с 11:00 до 13:00 в зависимости от расписания занятий учебной практики. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работники могут использовать его по своему усмотрению, в том числе покинуть рабочее место.

5.3. Для преподавателей устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Преподавателям устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало, окончание и продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон, в соответствии с учебной нагрузкой преподавателя и расписанием уроков. Работодатель обеспечивает отработку преподавателем суммарного количества рабочих часов не более 36 часов в неделю.

5.4. Воспитателям общежития устанавливается 36 часовая рабочая неделя в одну смену с предоставлением выходных по скользящему графику. Рабочая смена устанавливается с 17:00 до 08:00, перерыв для питания и отдыха с 02:00 до 04:00. Во время перерыва Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и может использовать его по своему усмотрению. При составлении графика сменности учитывается суммированный учет рабочего времени, учетный период – один год.

5.5. Отдельным работникам обслуживающего персонала, а именно дежурным по общежитию, работникам столовой, расположенной на территории п. Ахтырского устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных по скользящему графику.

Рабочая смена для дежурных по общежитию устанавливается с 8:00 до 8:00 (сутки), перерыв для питания и отдыха – с 12:00 до 12:30; с 16:30 до 17:00; с 21:30 до 22:00 (90 минут); отдых и питание во время перерыва

разрешен только в специально отведенных местах в общежитии, при составлении графика сменности учитывается суммированный учет рабочего времени, учетный период – один год.

Работникам столовой устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. Начало работы – понедельник, вторник, среда, четверг: 8:00, окончание работы 17:00; пятница – начало работы 8:00, окончание работы 16:00 часов. Перерыв для отдыха и питания с 11:00 до 11:48 (48 минут)

5.6. Утвержденные графики сменности доводятся до работников за один месяц до введения их в действие.

5.7. Работнику административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала не связанного с педагогической деятельностью в течение рабочего дня предоставляется возможность сделать два 15 минутных перерыва на кофе-паузу без ущерба для рабочего процесса. Данный перерыв включается в рабочее время и оплачивается.

5.8. Прием пищи разрешается только в специально отведенных для этого местах для отдыха и приема пищи.

5.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.10. В учреждении ненормированный рабочий день устанавливается водителям автомобилей.

5.11. Учет рабочего времени ведется должностными лицами, ответственными за ведение учета рабочего времени, согласно приказа директора учреждения.

Руководители структурных подразделений ведут контрольный учет наличия (отсутствия) работников на рабочих местах в рабочее время.

5.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней, другим категориям работников, не связанных с педагогической деятельностью продолжительностью 28 календарных дней, для инвалидов продолжительностью 30 календарных дней, для работников в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По результатам специальной оценки условий труда ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам.

5.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков), который утверждается не позднее 16 декабря года, предшествующего году наступления отпусков.

Очередность предоставления отпусков, оформляемая графиком отпусков, устанавливается работодателем с учетом производственной необходимости после получения информации о пожеланиях работников.

Работник может письменно сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или специалисту по персоналу, указав дату и продолжительность отпуска или его частей.

5.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и оформляется приказом по личному составу. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

5.18. 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. Работник должен согласовать дату начала и продолжительность отпуска без сохранения заработной платы со своим непосредственным руководителем.

5.19. Работники, совмещающие работу с обучением, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.20. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск согласно приложения № 1 к коллективному договору.

6. СРОКИ И МЕСТО ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

6.1. Заработная плата выплачивается 8 и 23 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.2. Заработная плата перечисляется на банковский счет, который указан работником. Работник должен указать реквизиты банковского счета, подав заявление, при этом он имеет право указать любой счет, открытый на его имя, и изменять реквизиты этого счета.

6.3. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, либо по письменному заявлению работника направляется на адрес его электронной почты, форма которого утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

7. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД

7.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в труде применяются следующие меры поощрения работников учреждения:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- размещение фотографии работника на «Доске почета».

Все виды поощрений, за исключением премии, объявляются работнику в торжественной обстановке при собрании всего коллектива учреждения.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить к нему следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.2. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.3. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

8.4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

8.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения может быть снято работодателем по своей инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников учреждения.

9. РЕГУЛИРОВАНИЕ ДРУГИХ ВОПРОСОВ

9.1. Работники учреждения в рабочее время обязаны придерживаться делового стиля в одежде. Работники структурных подразделений, работающие непосредственно с обучающимися, обязаны соблюдать строгий деловой стиль одежды (для мужчин – костюм, в теплое время года – рубашка, брюки; для женщин – костюм, платье, юбка и блуза, брюки и блуза). Мастера производственного обучения во время проведения занятий учебной практики должны находиться в специальной одежде.

В дни проведения торжественных мероприятий допускается свободная форма одежды.

Отдельным работникам обслуживающего персонала, а именно слесарю-ремонтнику, уборщикам производственных и служебных помещений, архивариусу, библиотекарю, кладовщику, машинисту по стирке и ремонту специальной одежды, слесарю-электрику по ремонту электрооборудования, работникам столовой – поварам, помощникам повара, мойщикам посуды во время исполнения своих рабочих обязанностей допускается только специальная одежда, свободная форма одежды не допускается.

9.2. На территории учреждения курение строго запрещено.

9.3. Работнику запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие учреждению, без получения разрешения в установленном порядке;

- вести длительные личные телефонные разговоры (свыше 15 минут суммарно в течение одного рабочего дня);

- использовать интернет в личных целях;

- приносить с собой и употреблять алкогольные напитки, приходить в учреждение и находиться в нем в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

9.4. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так в общении с обучающимися и посетителями учреждения.

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Краснодарского края
«Ахтырский техникум Профи-Альянс»
(ГБПОУ КК АТПА)

**Положение об оплате
труда и стимулировании
работников**

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель

Директор

(должность руководителя)

профсоюзного

комитета

Л.В. Ткачева

(подпись) (расшифровка подписи)

Н.Н. Матак

(подпись) (расшифровка подписи)

№ _____

(дата)

(дата)

(дата)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Ахтырский техникум Профи-Альянс» (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Положением об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края, утвержденным постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152, Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утверждённым постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218, уставом техникума.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников техникума.

1.3. Положение включает в себя:

- базовые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей техникума.

1.4. Оплата труда работников техникума устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор. Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера должны быть конкретизированы применительно каждому работнику.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. Оплата труда работников техникума производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности техникума на соответствующий финансовый год и не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Объем субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, на оказание государственных услуг техникумом в части оплаты труда работников, предусматриваемый министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работникам техникума устанавливаются

Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края. Приложение № 1 к настоящему Постановлению. Последующее увеличение размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы не требует обязательного внесения изменений в текст настоящего Положения. При оказании дополнительных платных образовательных услуг применяется почасовая оплата труда педагогических работников в соответствии с расчетом затрат на оплату труда основного персонала, участвующего в предоставлении платной услуги.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников определяются директором техникума на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор техникума самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, образует новый оклад. Базовые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к базовым размерам окладов (должностных окладов), базовым ставкам заработной платы отражены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда, установленным в техникуме.

2.3. Установление окладов работникам техникума, должности которых не включены в пункты 2.1 и 2.2 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского края, утвержденными правовыми актами министерства образования и науки Краснодарского края.

2.4. Базовые оклады руководителей, специалистов и служащих техникума устанавливаются постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского

края. Приложение № 1 к настоящему Постановлению

2.5. Оклады работников техникума общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «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».

2.7. Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей техникума предусмотрены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам техникума устанавливается в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников техникума устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

2.10. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, определен в Приложении № 5 к настоящему Положению.

2.11. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в Приложении № 6 к настоящему Положению.

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. В техникуме предусмотрено установление работникам персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение о введении повышающего коэффициента принимается директором техникума с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат,

устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором техникума персонально в отношении конкретного работника по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации. Размер повышающего коэффициента до 3,0. Персональный повышающий коэффициент выплачивается при наличии фонда заработной платы.

3.3. В техникуме предусмотрено установление работникам следующих стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень, почетное звание.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется приказом директора техникума в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

- руководителей структурных подразделений техникума, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора техникума;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях техникума - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений техникума.

3.4. Надбавка за интенсивность труда работникам техникума устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Педагогическим работникам техникума надбавка за интенсивность труда устанавливается в соответствии с Положением о Критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников техникума.

Размер надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер указанной надбавки - до 100%. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы к ставке заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в системе образования в процентах от оклада:

5% - при выслуге лет от 1 до 5 лет;

10% - при выслуге лет от 5 до 10 лет;

15% - при выслуге лет от 10 лет.

3.6. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры надбавки:

15% - при наличии высшей квалификационной категории;

10% - при наличии первой квалификационной категории.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается преподавателям и другим педагогическим работникам к ставке заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.7. Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание.

Размеры надбавки:

7,5% - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

15% - за ученую степень доктора наук.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение. Преподавателям надбавка устанавливается к ставке заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам в процентах от оклада.

3.8. Надбавка за неаудиторную занятость: за руководство цикловой методической комиссией, за проверку письменных работ, за заведование учебным кабинетом, лабораторией, спортивным залом устанавливается педагогическим работникам на период учебного года в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы в следующих размерах:

15% - за руководство цикловой методической комиссией;

от 10% до 15% - за заведование учебным кабинетом, лабораторией, спортивным залом;

10% - за проверку письменных работ по русскому языку, литературе, математике;

5% - за проверку письменных работ по иностранному языку, химии.

За выполнение функции классного руководителя, выполняющего функции классного руководителя в учебной группе с наполняемостью не

менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» устанавливается размер стимулирующей выплаты из расчета 4000 рублей в месяц.

Для учебных групп, наполняемость которых меньше указанной в приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования», уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя двух и более групп, соответствующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждой учебной группе, но не более 2 стимулирующих выплат 1 педагогическому работнику.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости учебной группы по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в учебных группах в течение указанных периодов размер стимулирующей выплаты не изменяется.

За наставничество (выполнение обязанностей наставника молодых педагогических работников) устанавливается надбавка за одного молодого педагогического работника до 2000 рублей в месяц; при наставничестве обучающихся педагогическим работникам устанавливается надбавка до 300 рублей в месяц за одного обучающегося.

За выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации техникума устанавливается доплата в размере 3000 рублей в месяц.

За обслуживание сайта техникума устанавливается доплата в размере 5000 рублей в месяц.

3.9. Молодым специалистам после окончания высшего (или среднего специального) учебного заведения со стажем от 0 до 3-х лет (включительно) в период с сентября по июнь производится ежемесячная доплата к заработной плате в размере 2500 рублей.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников техникума, занятых на работах в условиях, отличающихся от нормальных, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;

- за увеличение объема работы;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

V. Порядок и условия премирования работников

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в техникуме установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премирование осуществляется на основании приказа директора техникума в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений техникума и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей директора техникума;
- других работников, занятых в структурных подразделениях техникума - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений техникума.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, полугодие, год)

выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности техникума;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, полугодие, год) выплачивается единовременно в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, месячной оплате труда, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5.4. Премия за высокие показатели работы выплачивается единовременно.

Критериями премирования являются:

- внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный и научный процесс, хозяйственное обслуживание техникума, административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности техникума, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учёт;
- обеспечение качественной работы подразделений техникума, связанных с хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским процессами деятельности техникума, обеспечения безопасности техникума, соблюдения

правил охраны труда и техники безопасности работы в техникуме, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности техникума;

- качественное обеспечение подготовки и проведения всех видов учебных занятий;
- качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы с обучающимися;
- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;
- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;
- разработка и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, и других форм практического обучения;
- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;
- занятие призовых мест студентами на городских, краевых, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- особые заслуги перед техникумом;
- многолетняя и безупречная работа в техникуме;
- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей.
- своевременное и качественное представление отчетной документации.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, месячной оплате труда. Максимальным размером премия не ограничена.

5.5. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно.

Критериями премирования являются:

- оперативное и качественное выполнение особо важных заданий руководства техникума (структурного подразделения);
- оперативное и качественное выполнение особо срочных заданий руководства техникума (структурного подразделения);
- своевременное и качественное выполнение заданий директора техникума (руководителя подразделения);
- своевременное и качественное техническое обеспечение учебного процесса в техникуме (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- обеспечение безаварийной работы всех систем жизнеобеспечения техникума;
- своевременное и качественное выполнение работ по подготовке к новому учебному году;
- оперативная и качественная подготовка объектов техникума к зимнему сезону;
- эффективное и качественное проведение нового набора;

- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с уставной деятельностью техникума;
- своевременная подготовка и издание учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.).

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, месячной оплате труда. Максимальным размером премия не ограничена.

5.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и др.

VI. Материальная помощь

6.1. Выплата материальной помощи, в размере до 5000 рублей, работникам техникума производится в пределах бюджетных средств фонда оплаты труда и из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (при финансовой возможности), в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности по следующим основаниям:

- рождение ребенка;
- смерть близкого родственника;
- на лечение работника;
- при аварийных ситуациях с жильем;
- в связи с бракосочетанием работника и или его детей;
- в связи с тяжелым материальным положением.

6.2. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ директора техникума, изданный на основании письменного заявления работника.

VII. Оплата труда директора техникума и его заместителей

7.1. Заработная плата директора техникума, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад директора техникума определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края в кратном отношении к средней заработной плате работников техникума. Кратность устанавливается министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

Определение размера средней заработной платы работников осуществляется в соответствии с методикой, утвержденной постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008

года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

7.3. Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края в ведении которого находится техникум, в утверждаемом им порядке устанавливает директору техникума выплаты стимулирующего характера.

7.4. Должностные оклады заместителей директора техникума устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора техникума персонально по каждому.

7.5. С учетом условий труда директору техникума и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Премирование директора техникума осуществляется с учетом результатов деятельности техникума в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы техникума, установленными министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

Премирование директора техникума осуществляется за счет бюджетных средств и из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размеры премирования директора техникума, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края в дополнительном соглашении к трудовому договору директора техникума.

VIII. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание техникума формируется и утверждается директором техникума в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора техникума.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом техникума.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.5. Численный состав работников техникума должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

РАЗМЕРЫ

минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и повышающих коэффициентов к окладам по занимаемой должности работников, учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений и служащих ГБПОУ КК АТПА на 01.07.2021

Квалификационный уровень	Должность	Минимальный размер оклада	Повышающий коэффициент
1	2	3	
1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	5823	0,00
2. Должности педагогических работников			
2 квалификационный уровень	Педагог-организатор; социальный педагог; педагог-психолог	8148	0,09
3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения	8472	0,09
4 квалификационный уровень	Преподаватель ² ; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания	8148	0,10
3. Должности руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением	8925	0,05
4. Общеотраслевые должности служащих первого уровня			
1 квалификационный уровень	архивариус, дежурный (по общезнанию и др.), калькулятор, кассир, комендант	5726	0,00

5. Общеотраслевые должности служащих второго уровня			
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя, техник (всех наименований),	5823	0,00
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5823	0,04
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	5823	0,15
4 квалификационный уровень	механик (гаража)	5823	0,17
5 квалификационный уровень	нет		
6. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня			
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер (всех наименований), специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по охране труда, электроник, экономист (всех наименований), юристконсульт	6405	0,00
2 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер (всех наименований), специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по охране труда, электроник, экономист (всех наименований), - II внутридолжностная категория	6405	0,07
3 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер (всех наименований), специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по охране труда, электроник, экономист (всех наименований), - I внутридолжностная категория	6405	0,10
4 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер (всех наименований), специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по охране труда, электроник,	6405	0,20

	экономист (всех наименований), -«ведущий»		
5 квалификационный уровень	нет	-	-
7. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня			
1 квалификационный уровень	нет	-	-
2 квалификационный уровень	нет	-	-
3 квалификационный уровень	нет	-	-

* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ОБЪЕМА УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

1. Объем учебной нагрузки преподавателей техникума устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в техникуме.

Учебная нагрузка распределяется директором техникума с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (обучающихся) часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей техникума ограничивается верхним пределом 1440 часов.

2. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться директором техникума, определяется министерством образования и науки Краснодарского края, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), самим техникумом.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения министерства образования и науки Краснодарского края.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по

уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

4. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий уменьшения учебной нагрузки в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

5. Преподавателям техникума, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1. Порядок исчисления заработной платы преподавателей

1.1. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей техникума определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления ставки заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

2.5. В том случае, когда в соответствии с действующим

законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку неприбытия из нее), не производится.

Если в техникуме учебный процесс продолжается в течении всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 2.4 настоящего приложения.

2.6. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

2.7. В техникуме изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

2.8. За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой тарифной ставки.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников техникума применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;^А

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в техникуме;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1.1 Приложения № 3 к настоящему Положению;

- при оплате труда преподавателей техникума за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Для преподавателей техникума, как было указано в пункте 2.1 Приложения № 3 к настоящему Положению,- путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением месячной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда увеличивается на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в

техникум, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов государственных аттестационных комиссий, руководства и рецензирования выпускных квалификационных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются техникумом самостоятельно, согласно приказа директора по каждому специалисту индивидуально.

**ПЕРЕЧЕНЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В
КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
<p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие),</p>
	<p>заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной</p>

	частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II	
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III	
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)
квалификации кадров на производстве	2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по

по работе с детьми и подростками	работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ПОРЯДОК
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В
ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ
ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В
ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотеккой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка.

2.2. Время работы 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; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования), в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам

несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях Высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогическом Образовательном учреждении), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в

учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Ахтырский техникум Профи-Альянс» (ГБПОУ КК АТПА)

Положение об оплате труда и стимулировании работников

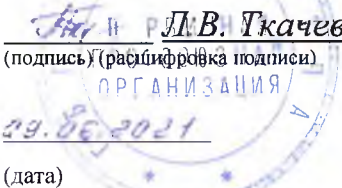
СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзного комитета

Директор
(должность, инициалы)

Н.Н. Матвеев
(подпись) (расшифровка подписи)
09.06.2021
(дата)

Л.В. Ткачева
(подпись) (расшифровка подписи)

09.06.2021
(дата)

09.06.2021 № 2
(дата)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Ахтырский техникум Профи-Альянс» (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Положением об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края, утвержденным постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152, Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утверждённым постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218, уставом техникума.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников техникума.

1.3. Положение включает в себя:

- базовые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей техникума.

Приложение N 7
к Положению об оплате
труда и стимулировании
работников
ГБПОУ КК АТПА

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Краснодарского края
«Ахтырский техникум Профи-Альянс»
(ГБПОУ КК АТПА)

**Положение о
критериях оценки
эффективности
деятельности
педагогических
работников**

09.06.2021 № 3

(дата)

СОГЛАСОВАНО

Председатель

профсоюзного

комитета

Д.В. Ткачева

(подпись) (расшифровка подписи)

09.06.2021

(дата)

УТВЕРЖДАЮ

Директор

(должность руководителя)

И.И. Матак

(подпись) (расшифровка подписи)

09

(дата)

I. Общие положения

1.1. Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Ахтырский техникум Профи-Альянс» (далее – Положение, техникум, педагогические работники, работники) разработано в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утверждённым постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» и приказом департамента образования и науки Краснодарского края от 1 декабря 2008 г. № 4060-1 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», Положением об оплате труда и стимулировании работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Ахтырский техникум Профи-Альянс».

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.3. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед учреждением Министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты их труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:

- проведение системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательной деятельности.

1.6. Настоящее Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагогического работника, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения.

II. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором, Положением об оплате труда и премировании работников техникума, Положением о Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Ахтырский техникум Профи-Альянс», настоящим Положением.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда педагогических работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся,

вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

2.4. Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников на основе его личного портфолио в учреждении приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия в количестве 7 человек (по 2 представителя от администрации, трудового коллектива, первичной профсоюзной организации и председатель).

Комиссия действует на основании Положения, утвержденного приказом руководителя учреждения.

2.6. Председатель Комиссии избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.7. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся в отделе кадров учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава.

2.8. В установленные настоящим Положением сроки (не менее чем за три дня до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.9. Подведение итогов осуществляется в учебный период (с сентября по июнь) в следующие сроки:

с 1 сентября по 31 декабря;

с 01 января по 30 июня.

2.11. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагогических работников за отчетный период в соответствии с критериями настоящего Положения.

2.12. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагогические работники сдают оценочные листы в Комиссию до 23 числа отчетного периода;

- Комиссия рассматривает представленные материалы 24 числа отчетного периода;

- 25 числа отчетного периода работник может обратиться в Комиссию с апелляцией;

- после 25 числа отчетного периода итоговая ведомость и протокол заседания комиссии передается руководителю учреждения для издания приказа для начисления надбавки.

2.13. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагогического работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.14. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику и утверждается приказом руководителя учреждения.

2.15. В случае несогласия работника с итоговым баллом, он имеет право в указанный срок обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.16. Комиссия обязана в течение одного дня рассмотреть заявление и дать письменное или устное (по желанию обратившегося) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.17. В случае несогласия с разъяснениями Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.18. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

2.19. Любые изменения, дополнения, исключения в Положение обсуждаются на Педагогическом Совете учреждения, согласовываются с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией и утверждаются приказом руководителем учреждения.

III. Порядок определения стимулирующих выплат

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Стоимость одного балла в денежном эквиваленте устанавливается приказом директора по полугодиям, исходя из финансовых возможностей учреждения в отчетный период. Максимальная стоимость одного балла не может превышать 1% оклада работника.

3.2. Установленная сумма выплаты по критериям производится единовременно по результатам деятельности за период с 1 сентября по 31 декабря и за период с 1 января по 30 июня

IV. Перечень оснований неначисления или снижения стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работника не начисляются при следующих обстоятельствах:

- за нарушение устава учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся и работников;
- за длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены работы в полном объеме, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы.

4.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работника снижаются при следующих обстоятельствах:

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений руководителя учреждения, локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатом служебного расследования;
- при нарушении правил ведения документации;
- пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри учреждения и на других уровнях;
- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материальных ценностей: оборудования, инвентаря, учебной литературы.

4.3. Неначисление или снижение стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии и письменному согласию профсоюзного комитета.

4.4. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в учреждении.

V. Критерии оценки результативности деятельности педагогических работников

№	Показатели	Макс. кол-во баллов	Критерии оценки
Учебная работа			
1	Уровень обученности обучающихся по преподаваемым дисциплинам, МДК, практикам	10	По сведениям из итогов учебной работы преподавателей 100-95% - 10 баллов 95-90% - 9 баллов 80-90% - 8 баллов 70-80% - 7 баллов 60-70% - 6 баллов
2	Качество знаний обучающихся по преподаваемым дисциплинам, МДК, практикам	10	По сведениям из итогов учебной работы 40% и выше (ППКРС), 60% и выше (ППССЗ) – 10 баллов 35-40% (ППКРС), 55-60% (ППССЗ) – 9 баллов 30-35% (ППКРС), 50-55% (ППССЗ) – 8 баллов 20-30% (ППКРС), 40-50% (ППССЗ) – 7 баллов 10-20% (ППКРС), 30-40% (ППССЗ) – 6 баллов менее 10% (ППКРС), менее 20% (ППССЗ) 0 баллов
Методическая работа			
3	Количество обучающихся, подготовленных педагогом, принявших участие в конкурсах, проектах и олимпиадах по профилю <i>(для преподавателей олимпиада, конкурс, проект по преподаваемой дисциплине; для мастеров n/oWorldSkills, олимпиады профмастерства, проекты)</i>	10	1. За подготовку победителя международного, всероссийского или краевого уровня ОЧНОГО конкурса (олимпиады) преподаватель получает по этому критерию 10 баллов, призёров – 7 баллов, участников – 3 балла. 2. За подготовку победителя международного, всероссийского или краевого уровня ЗАОЧНОГО конкурса (олимпиады) преподаватель получает по этому критерию 5 баллов, призёров – 3 балла, участников – 2 балла 3. За подготовку победителя внутритехникумовского уровня конкурса (олимпиады) преподаватель получает по этому критерию 5 баллов, призёров – 3 балла.
4	Количество методических разработок (дидактических пособий, рекомендаций) опубликованных в сети интернет (сайты)	10	1. За каждую публикацию в печатном издании (журнал) - 5 баллов, но не более 10 баллов 2. За каждую внешнюю публикацию в сети интернет – 3 балла, но не более

	профессиональных педагогических сообществ, официальный сайт техникума) или в печатных изданиях		10 баллов 3. Внутренняя публикация (сайт учреждения) – 2 балла, но не более 10 баллов
5	Количество проведённых открытых уроков, представленных творческих отчётов	10	1. За каждый открытый урок, представленный публично творческий отчёт - 3 балла, но не более 10 баллов
6	Повышение квалификации педагога (курсы, обучающие семинары, стажировки, конференции)	10	1. Прохождение курсов повышения квалификации по инициативе педагога в отчётном периоде – 10 баллов; 2. Участие педагога в работе конференции (выступление) – 5 баллов 3. Прохождение стажировки на предприятии (не менее 1 недели) – 10 баллов 4. Посещение обучающего семинара по инициативе педагога в отчётном периоде – 3 балла.
	<i>Производственная работа</i>		
7	Создание условий для организации и проведения учебной практики, также создание комфортных условий обучения в кабинетах и лабораториях	20	1. Своевременная подача заявок на оснащение лабораторий, техники необходимыми инструментами, материалами и т.д. – 2 балла 2. Поддержание техники, инструментов и т.д. в рабочем состоянии – 4 балла 3. Ремонт техники своими силами – 5 баллов 4. Наличие паспорта кабинета, лаборатории – 2 балла 5. Наличие инструкций по охране труда на каждый вид работ – 3 балла 6. Наличие плана работы кабинета, лаборатории – 2 балла 7. Санитарное состояние кабинета, лаборатории (нет замечаний) – 2 балла
8	Количество обучающихся подтвердивших трудоустройство после выпуска	10	1. Занятость – 100 % – 10 баллов 2. Подтвержденная занятость 80% – 8 баллов 3. Подтвержденная занятость 70% – 4 балла
9	Количество проведённых профориентационных мероприятий	10	1. Самостоятельная профориентационная работа в школах (с предоставлением подтверждения со школы) – 5 баллов 2. Проведение мастер-классов на Днях открытых дверей с целью привлечения школьников к профессии – 3 балла 3. Профессиональные конкурсы между обучающимися разных групп – 2 балла
	ИТОГО	100	

Приняты протоколом
от 10.08.2021 № 03

Изменения в коллективный договор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Ахтырский техникум Профи-Альянс» (ГБПОУ КК АТПА) с 01 июля 2021 года по 30 июня 2024 года, уведомительная регистрации коллективного договора от 10.06.2021 № 53-А

Пункт 3.8. Приложения № 7 «Положение об оплате труда и стимулировании работников» изложить в следующей редакции: «Надбавка за неаудиторную занятость: за руководство цикловой методической комиссией, за проверку письменных работ, за заведование учебным кабинетом, лабораторией, спортивным залом устанавливается педагогическим работникам на период учебного года в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы в следующих размерах:

15% - за руководство цикловой методической комиссией;

от 10% до 15% - за заведование учебным кабинетом, лабораторией, спортивным залом;

10% - за проверку письменных работ по русскому языку, литературе, математике;

5% - за проверку письменных работ по иностранному языку, химии, физике.

За выполнение функции классного руководителя педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя в учебной группе устанавливается размер стимулирующей выплаты в размере 4000 рублей в месяц.

Стимулирующая выплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя двух и более групп, устанавливается за выполнение этих функций в каждой учебной группе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.

За наставничество (выполнение обязанностей наставника молодых педагогических работников) устанавливается надбавка за одного молодого педагогического работника до 2000 рублей в месяц; при наставничестве обучающихся педагогическим работникам устанавливается надбавка до 300 рублей в месяц за одного обучающегося.

За выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной

организации техникума устанавливается доплата в размере 3000 рублей в месяц.

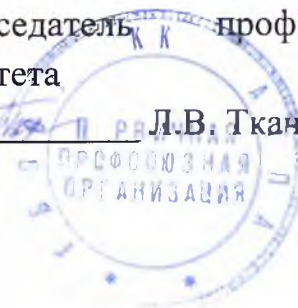
За обслуживание сайта техникума устанавливается доплата в размере 5000 рублей в месяц».

Директор



Н.И. Матак

Председатель профсоюзного комитета



Л.В. Ткачева

Приняты протоколом
от 13.09.2021 № 04

Изменения в коллективный договор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Ахтырский техникум Профи-Альянс» (ГБПОУ КК АТПА) с 01 июля 2021 года по 30 июня 2024 года, уведомительная регистрации коллективного договора от 10.06.2021 № 53-А

Пункт 3.8. Приложения № 7 «Положение об оплате труда и стимулировании работников» изложить в следующей редакции: «Надбавка за неаудиторную занятость: за руководство цикловой методической комиссией, за проверку письменных работ, за заведование учебным кабинетом, лабораторией, спортивным залом устанавливается педагогическим работникам на период учебного года в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы в следующих размерах:

15% - за руководство цикловой методической комиссией;

от 10% до 15% - за заведование учебным кабинетом, лабораторией, спортивным залом;

10% - за проверку письменных работ по русскому языку, литературе, математике;

5% - за проверку письменных работ по иностранному языку, химии, физике.

За выполнение функции классного руководителя педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя в учебной группе устанавливается размер стимулирующей выплаты в размере 4000 рублей в месяц.

Стимулирующая выплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя двух и более групп, устанавливается за выполнение этих функций в каждой учебной группе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.

Педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство, устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 5000 рублей с сохранением ранее установленных выплат за осуществление классного руководства.

Денежное вознаграждение педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя в двух и более группах, выплачивается в

каждой группе, но не более двух вознаграждений одному педагогическому работнику.

За наставничество (выполнение обязанностей наставника молодых педагогических работников) устанавливается надбавка за одного молодого педагогического работника до 2000 рублей в месяц; при наставничестве обучающихся педагогическим работникам устанавливается надбавка до 300 рублей в месяц за одного обучающегося.

За выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации техникума устанавливается доплата в размере 3000 рублей в месяц.

За обслуживание сайта техникума устанавливается доплата в размере 5000 рублей в месяц».

Директор



Н.Н. Матак



Председатель профсоюзного комитета



Л.В. Ткачева