

Директор
ГБПОУ КК НКРП



И.В. Сугаипова

12 октября 2020 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации



Н.Н. Ашла

12 октября 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
«НОВОРОССИЙСКИЙ КОЛЛЕДЖ РАДИОЭЛЕКТРОННОГО
ПРИБОРОСТРОЕНИЯ»

на 2020 - 2023 годы

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию:

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр общности населения <u>города Новороссийска</u> », наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата <u>14.10.2020</u> № <u>90</u>
<u>г. етцу Анастасия Николаевна И.В.</u> наименование должности, подпись, Ф.И.О.

ГОРОД НОВОРОССИЙСК

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Новороссийский колледж радиоэлектронного приборостроения» (далее – ГБПОУ КК НКРП, колледж, учреждение, организация, образовательная организация).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами и заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работодатель в лице его представителя – директора колледжа Сугаиповой Ирины Владимировны (далее – работодатель, руководитель, директор), и работники колледжа в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Ашла Натальи Николаевны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации, профсоюз, профком).

1.4. Для достижения поставленных целей работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу колледжа, его финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества, учет мнения профкома по проектам локальных актов, касающимся деятельности работников, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам. Профсоюз обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников колледжа, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников в течение 20 дней после его подписания.

1.6. Обязательства сторон коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством, отраслевым соглашением.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ). При реорганизации 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 образовательной организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Коллективный договор заключен сроком на три года с 12 октября 2020 года по 11 октября 2023 года включительно.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны договорились, что работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством.

2.2. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,
- учитывать профессиональные стандарты согласно ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ;
- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные персонализированного учета в органы Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;
- разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюза в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

- При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работников под роспись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

- Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

- В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе такие как:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.
- В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).
- Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.
- Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.
- Устанавливать, в соответствии с законодательством квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

- Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом

договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 (далее – приказ № 1601).

- При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, ученую степень, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.
- Руководитель образовательной организации, его заместители, руководители структурных подразделений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профсоюза и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.
- При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста; работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.
- Работодатель уведомляет профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых

должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

- К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, а также сокращением объемов деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 6 часов еженедельно для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

- При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

- Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

2.5. Стороны обязуются совместно:

- Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.

- Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных п. 12, 13 ч. 3 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в РФ».

2.6. Профсоюз обязуется:

- Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

- Обеспечивать участие представителя профсоюза в проведении аттестации работников.

- Осуществлять контроль предоставления в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности каждого работника, в том числе внесения в индивидуальный (персонифицированный) учёт сведений о работниках льготных профессий, и ведения, хранения трудовых книжек работников на бумажных носителях в колледже;

- Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

III. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

3.1. Работодатель обязуется:

- С учетом мнения профсоюза определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.
- Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в РФ», ст. 196 и 197 ТК РФ).
- В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.
- Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.
- Включить представителя профсоюза в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.2. Стороны исходят из того, что:

- При организации аттестации педагогических работников обеспечивается бесплатность прохождения аттестации для работников и гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.
- В соответствии с краевым отраслевым соглашением при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:
 - награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
 - имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
 - победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);
 - педагогические работники, подготовившие победителей и призеров краевого и заключительного этапа Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по специальностям среднего профессионального образования (за последние пять лет);
 - педагогические работники, подготовившие победителей и призеров полуфинала и финала Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) (за последние пять лет);
 - педагогические работники, подготовившие победителей и призеров конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет).
- В случае, когда преподаватель, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.
- Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию. Молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет с даты приема на работу в колледж. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее

альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов, приступивших к работе в должности педагогического работника, за ними закрепляются наставники из числа опытных преподавателей. Наставникам выплачивается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы на основании приказа колледжа ежемесячно в течение установленного периода. Молодым специалистам выплачивается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в течение первых трех лет работы с даты приема на работу. Молодым специалистам обеспечивается методическое сопровождение работы в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, школ и прочее).

3.3. Стороны совместно:

- Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.
- Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.
- Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.
- Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с профсоюзом.

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без

ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.1.4. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ), многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

4.1.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ № 1601).

4.1.6. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год (по полугодиям) устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзом. Руководитель обязан заранее ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на полугодие в письменном виде не менее чем за два месяца.

4.1.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.8. При установлении преподавателям для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного выше. Объем учебной нагрузки преподавателям больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.1.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала

учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.11. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) с одним или двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

4.1.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению преподавателя. Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением обязанностей, определенных трудовыми договорами, должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. План работы в период каникул оформляется и доводится по преподавателей заместителем директора по учебной работе по согласованию с заместителями директора и профсоюзом.

4.1.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюза (ст. 99 ТК РФ).

4.1.15. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (приложение № 2).

4.1.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения профсоюза. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.17. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

4.1.18. 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, 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 должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

4.1.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. Для преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

4.1.20. Продолжительность отпусков педагогических работников регулируется постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ). При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.1.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

4.1.22. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

4.1.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.1.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом преподавателям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.1.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года согласно положению (приложение № 3).

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, 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.

4.2.2. На основании письменного заявления работника предоставляется краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста (1-4 класс) в школу – 1 календарный день;
- рождение ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетание детей – 2 календарных дня;
- бракосочетание работника – 2 календарных дня;
- похороны близких родственников, супругов – 3 календарных дня;
- проводы детей на военную службу – 1 календарный день;
- председателю профсоюза – 2 календарных дня.

4.2.3. Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

4.2.4. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает

для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.2.5. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения профсоюза.

4.2.6. Профсоюз обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. 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).

5.2. Зарботная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 23 число текущего месяца, окончательный расчет производится 8 числа следующего месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюза.

5.3. Выплата заработной платы, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.4. Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ), изложенной в положении об оплате труда (приложение № 4).

5.5. Оплата труда 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 согласно положению об оплате труда.

5.6. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления

документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома,
- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.7. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.8. Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

5.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.10. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) согласно перечню должностей (приложение № 5).

5.11. В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняется (до одного года) доплата с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

5.12. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.13. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.14. Стороны договорились предусматривать в положении об оплате труда регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством РФ);
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;
- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке,
- экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Стороны договорились, что работодатель:

- 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. В случае, если длительность периода трудоустройства работника после увольнения превышает один месяц выплачивать ему средний месячный заработок или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся за этот месяц. В исключительных случаях, по решению органа службы занятости населения, выплачивать уволенному работнику средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения (ст. 178 ТК РФ).
 - Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.
 - Обеспечивать бесплатный доступ работников к использованию библиотечного фонда колледжа.
 - Выплачивает материальную помощь семье в связи со смертью работника в размере 5000 рублей, работнику в связи со смертью близких родственников, супругов в размере 3000 рублей.
 - Выплачивает премии работникам в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) в размере 2000 рублей на основании служебной записки непосредственного руководителя, при подчиненности работника директору согласно структуре колледжа – на основании служебной записки начальника отдела кадров.
- 6.2. Профсоюз обязуется:
- Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд РФ, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.
 - Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
 - Оказывать материальную помощь работникам – членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета в размере 1000 рублей:
 - при рождении ребенка;
 - при бракосочетании;
 - в юбилейные даты: 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет;
 - в случаях смерти (работника, супругов, близких родственников);
 - в трудной жизненной ситуации (нахождение на больничном более одного месяца, подтвержденное листком нетрудоспособности).
 - Выделять денежные средства на приобретение новогодних подарков детям работников - членов профсоюза в возрасте с рождения до 14 лет включительно.

- Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.
- Содействовать оздоровлению членов профсоюза и членов их семей.
- Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.
- Информировать членов профсоюза о дополнительных льготах и гарантиях, реализуемых в рамках сотрудничества краевой организации профсоюза с партнерами в части оздоровления; отдыха; лечения; профилактических медицинских и офтальмологических осмотров, скидок при приобретении товаров и услуг; оказании юридической помощи и прочее.

6.3. Стороны договорились:

- Содействовать в предоставлении работникам колледжа путёвок на оздоровление в санаториях и профилакториях. В случае выделения работнику путёвки в период, несовпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утверждённому графику отпусков), работодатель может предоставить работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимого для лечения и отдыха по этой путёвке.
- Отдельные социальные льготы и гарантии для членов профсоюза, предусмотренные коллективным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются только членам профсоюза.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

- 7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.
- 7.1.2. Совместно с профсоюзом заключать соглашение по охране труда (приложение № 6).
- 7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).
- 7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования РФ (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 № 580н).
- 7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований

охраны труда (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профсоюзом.

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложения № 7, 8).

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.12. Проводить с профсоюзом своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательством и вести их учет.

7.1.13. Создать на паритетной основе совместно с профсоюзом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.14. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников образовательной организации.

7.1.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.1.16. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

7.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.3. Стороны совместно:

- Оказывают содействие внештатным техническому (главному техническому) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

- Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.4. Профсоюз обязуется:

- Оказывать практическую помощь членам профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

- Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

- Обеспечивать участие представителей профсоюза в проведении специальной оценки условий труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА

8.1. Стороны договорились, что:

- Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст. 377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

- В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, коллективным договором работодатель обязуется:

- Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и коллективным договором (глава 58 ТК РФ).
- Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- Безвозмездно предоставлять помещения как для постоянной работы профсоюза, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте.
- Предоставлять в бесплатное пользование необходимые для деятельности профсоюза оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;
- Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
- Привлекать представителей профсоюза для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
- Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.3. Стороны исходят из того, что с учетом мнения профсоюза производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ).

8.4. С учетом мотивированного мнения профсоюза производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

8.5. По согласованию с профсоюзом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

8.6. С предварительного согласия профсоюза производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюза (ст. 192, 193 ТК РФ);

- увольнение по инициативе работодателя члена профсоюза, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 ст. 405 ТК РФ).

8.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) профсоюза в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

8.8. Члены профсоюза, территориального и краевого совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

8.9. Члены профсоюза, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюза подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

8.10. Члены профсоюза включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, РАЗРАБОТКИ ПРОЕКТА И ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор осуществляются в порядке, установленном данным разделом (ст. 44 ТК РФ), по взаимному согласию сторон. С инициативой может выступить любая из сторон,

уведомив об этом другую сторону в письменной форме с указанием причин, вызвавших необходимость внесения. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителей сторон без созыва общего собрания работников при условии, что вносимые изменения и дополнения не ухудшают положение работников по сравнению с законодательством и положениями коллективного договора.

9.2. Коллективные переговоры о внесении изменений и дополнений в коллективный договор, о заключении нового или продлении действия коллективного договора проводит совместная комиссия, создаваемая приказом колледжа, из представителей работодателя и работников, уполномоченных представлять интересы сторон в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 29, 33 ТК РФ), секретарем комиссии назначается представитель работников - председатель первичной профсоюзной организации колледжа, который осуществляет уведомительную регистрацию нового коллективного договора или изменений и дополнений в коллективный договор.

9.3. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора.

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

Х. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией профсоюза.

10.2. Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.3. Стороны совместно ежегодно отчитываются на общем собрании о выполнении коллективного договора по итогам календарного года.

10.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором в соответствии с законодательством РФ.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

ОТ РАБОТНИКОВ:

Директор ГБПОУ КК НКРП

Председатель
первичной
профсоюзной организации



И.В. Сугаипова
МП «12» октября 2020 г.



Н.Н. Ашла
МП «12» октября 2020 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ГБПОУ КК НКРП

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Новороссийский колледж радиоэлектронного приборостроения» (далее – Правила) разработаны в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в РФ», коллективным договором, нормативными правовыми актами, уставом и иными локальными нормативными актами колледжа.

II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

2.1. Основные права и обязанности работников определены ст. 21 ТК РФ.

2.2. Работники колледжа также обязаны:

- своевременно (не позднее пяти рабочих дней с даты изменения) представлять в отдел кадров колледжа сведения с подтверждающими документами об изменении персональных данных;

- в целях надлежащего отражения сведений в таблице учета рабочего времени:

- в случае болезни или неявки на рабочее место по другой причине информировать в возможно короткие сроки непосредственного начальника и в обязательном порядке начальника отдела кадров, лицо его в установленном порядке замещающее;

- в случае болезни или неявки на рабочее место по другой причине подчиненного работника информировать в течение одного рабочего дня неявки начальника отдела кадров, лицо его в установленном порядке замещающее.

2.3. Во время образовательного процесса (в период занятий) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с занятий;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с ним мероприятия, освобождать обучающихся от занятий для выполнения общественных поручений.

2.4. На территории и в помещениях колледжа запрещается курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества, хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

2.5. Ответственность работников определена законодательством РФ.

- 2.6. Основные права и обязанности работодателя определены ст. 22 ТК РФ.
- 2.7. Администрация учреждения осуществляет внутриколледжный контроль, посещение занятий и мероприятий, проводимых в колледже.
- 2.8. Ответственность работодателя определена законодательством РФ.

III. РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.
- 3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени:
- для работников в возрасте до 16 лет не более 24 часов в неделю;
 - в возрасте от 16 до 18 лет не более 35 часов в неделю;
 - инвалидов 1 и 2 группы не более 35 часов в неделю;
- 3.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается:
- либо сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю по должностям: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, социальный педагог, педагог-организатор, мастер производственного обучения, методист,
 - либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 720 часов в год по должностям: преподаватель (приказ № 1601).
- 3.4. В колледже устанавливается:
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье;
 - шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём: воскресенье.
- 3.5. Работникам предоставляются установленные законодательством РФ нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ).
- 3.6. Продолжительность ежедневной работы работников колледжа устанавливается:
- с понедельника по пятницу включительно:
 - начало работы в 8-00 час.
 - окончание работы в 15-00 час.
 - (при 36 часовой неделе) для шестидневной рабочей недели,
 - окончание работы в 16-00 час.
 - (при 40 часовой неделе) для шестидневной рабочей недели,
 - окончание работы в 17-00 час.
 - (при 40 часовой неделе) для пятидневной рабочей недели;
 - в субботу:
 - начало работы в 8-00 час.
 - окончание работы в 14-00 час. (при 40 часовой неделе),
 - окончание работы в 15-00 час. (при 36 часовой неделе).
- 3.6.1. Продолжительность перерыва для отдыха и питания (перерыв в рабочее время не включается) устанавливается:
- 1 (один) час:
 - начало перерыва в 12-00 час.

- окончание перерыва в 13-00 час.

Для преподавателей предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

3.6.2. Для работников столовой продолжительность ежедневной работы устанавливается:

- с понедельника по пятницу включительно:
 - начало работы в 7-00 час.,
 - окончание работы в 15-00 час;
- в субботу:
 - начало работы в 7-00 час.,
 - окончание работы в 13-00 час.

3.6.3. Продолжительность перерыва для отдыха и питания работников столовой устанавливается 1 (один) час в период с 10-30 час. до 11-30 час.

3.7. Контроль за соблюдением расписания учебных занятий, за выполнением индивидуальных планов учебной, учебно-методической работы преподавателей осуществляется заведующими отделениями и заместителями директора в пределах их полномочий в установленном порядке. Контроль за режимом рабочего времени работников осуществляют их непосредственные руководители, а работников, подчиненных директору, также начальник отдела кадров колледжа.

IV. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

6.1. В колледже применяются поощрения, определенные ст. 191 ТК РФ, в том числе объявление благодарности; премирование; награждение почетной грамотой согласно положению о почетной грамоте колледжа. Поощрения объявляются приказом колледжа с указанием вида поощрения и обстоятельств, послуживших основанием, и доводятся до сведения всего коллектива.

6.3. Дисциплинарные взыскания, порядок их применения и снятия определены ст. 192-194 ТК РФ.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГБНУО КК НКРП

И.В. Сугаипова
МП «12» октября 2020 г.



ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной организации

Н.Н. Ашла
МП «12» октября 2020 г.



Приложение № 2
к коллективному договору
от «12» октября 2020 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ И
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДОСТАВЛЯЕМОГО ИМ
ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО
ОТПУСКА В ГБПОУ КК НКРП**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)
1	Директор	7
2	Заместитель директора	7
3	Начальник отдела кадров	7
4	Заведующий столовой	7
5	Юрисконсульт	7
6	Диспетчер образовательного учреждения	7
7	Водитель	7

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГБПОУ КК НКРП


И.В. Сугаипова
МП «12» октября 2020 г.



ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной организации


Н.Н. Ашла
МП «12» октября 2020 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ
ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА
В ГБПОУ КК НКРП**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».
2. Педагогические работники колледжа в соответствии со ст. 335 ТК РФ, п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в РФ» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).
- 3 Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.
4. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению, согласованному заместителем директора по учебной работе, и оформляется приказом колледжа.
5. Заявление о предоставлении длительного отпуска, дате его начала и продолжительности направляется работником в администрацию за 2 недели до начала отпуска.
6. Дата начала отпуска и его продолжительность определяются по соглашению сторон.
7. В приказе колледжа о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.
8. Очередность предоставления длительных отпусков педагогическим работникам определяется директором колледжа.
При наличии нескольких заявлений работников о предоставлении длительного отпуска в колледже начальником отдела кадров составляется график предоставления длительных отпусков педагогическим работникам, который утверждается директором (лицом, в установленном порядке его замещающим).
9. Длительный отпуск может быть разделен на части, при этом общая продолжительность частей длительного отпуска не может превышать один год.
10. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

11. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 2 недели.

Оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

12. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

13. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству.

Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГБПОУ КК НКРП



И.В. Сугаипова
МП «12» октября 2020 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель
первичной профсоюзной организации



Н.Н. Ашла
«12» октября 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБПОУ КК НКРП

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников в ГБПОУ КК НКРП (далее – Положение) разработано в соответствии с ТК РФ, Законом Краснодарского края от 11.11.2008 № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», уставом колледжа, коллективным договором, иными локальными нормативными (правовыми) актами колледжа.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников.

1.3. Оплата труда работников 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; соглашений с краевой территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. 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 РФ, коллективным или трудовым договором.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и

предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

1.7. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.9. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств краевого бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей). При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.13. Выплата заработной платы работникам колледжа осуществляется 8 и 23 числа каждого месяца.

1.14. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются директором учреждения (далее руководитель) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

2.3. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012, образует новый оклад.

2.4. Оплата труда 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 учреждения.

2.5. 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 № 1601.

III. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, нагрудный знак.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением 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 повышающих коэффициентов 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. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,45 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,30 - при наличии первой квалификационной категории.

3.3. 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 руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при

соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,2 - за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

0,4 - за ученую степень кандидата наук;

0,6 - за ученую степень доктора наук;

0,2 - дополнительно за наличие нагрудного знака за педагогическую деятельность;

0,15 – дополнительно за наличие нагрудного знака «Отличник физической культуры и спорта».

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Работникам устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующие выплаты:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

- стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя.

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

- руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению (оценочному листу) заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях, - на основании представления (оценочного листа) руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения;

- работников и руководителей структурных подразделений, непосредственно подчиненных директору колледжа, - на основании представления (оценочного листа) начальника отдела кадров.

3.6.1. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается исходя из выполнения работниками за отчетный период установленных им показателей эффективности деятельности согласно утвержденным приказом колледжа критериям оценки в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- 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,
а также:

- молодым специалистам в размере 3000 рублей ежемесячно,
- наставникам в размере 500 рублей ежемесячно.

3.6.2. При выполнении работ, не входящих в круг должностных обязанностей: заведование кабинетом, лабораторией; руководство комиссией (объединением), проверка письменных работ при расчете размера стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам дополнительно устанавливаются и включаются в расчет (при привлечении к дисциплинарной ответственности - не отменяются),-

10% за заведование кабинетом;

15% за заведование лабораторией;

20% за руководство учебно-методическим объединением;

10% за проверку письменных работ;

15% за работу в учебном заведении со статусом «колледж».

3.6.2. Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

3.6.3. Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в колледже составляет:

- до 200% (в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения – бюджет) и

- до 200% (в пределах средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда - внебюджет).

3.6.4. Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы за отчетный период рассчитывается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, которая действует на основании утверждаемого приказом колледжа положения, согласно утверждаемому приказом колледжа положению об оценке показателей эффективности деятельности работников, если иное не прописано в данном Положении.

3.6.5. Показатели эффективности деятельности работников и критерии их оценки утверждаются приказом колледжа.

3.6.6. Отчетный период для расчета стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы для работников колледжа (за исключением педагогических работников) составляет месяц.

3.6.7. Срок представления в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда колледжа представлений (оценочных листов) для работников (за исключением педагогических работников) – первое число месяца, следующего за отчетным периодом.

3.6.8. Конкретный размер стимулирующей надбавки устанавливается приказом колледжа:

для работников (за исключением педагогических работников) – ежемесячно;

для педагогических работников один раз в полугодие согласно положению об оценке показателей эффективности деятельности колледжа.

3.6.9. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.6.10. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы при привлечении работника к дисциплинарной ответственности не устанавливается за тот месяц, в котором работник был подвергнут дисциплинарному взысканию. Указанное решение оформляется приказом колледжа.

3.6.11. Если стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы была установлена на более длительный срок, чем месяц, то при наличии дисциплинарного взыскания выплата отменяется в том месяце, в котором работник был подвергнут дисциплинарному взысканию. Указанное решение оформляется приказом колледжа.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 15%;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет - 20%;
- при выслуге лет более 20 лет - 25%.

3.8. Стимулирующая выплата педагогическим работникам колледжа, выполняющим функции куратора группы (классного руководителя), устанавливается из расчета 4000 рублей в месяц в учебной группе с наполняемостью не менее, 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». Для учебных групп, наполняемость которых меньше указанной, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся. В случае если на педагогического работника возложены функции куратора группы (классного руководителя) двух и более учебных групп, соответствующие стимулирующие 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.

3.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных п. 3.3, 3.6 Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.10. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

3.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

3.12. Наставникам, закрепленным приказом колледжа за молодыми специалистами, производится доплата стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда на основании приказа колледжа о соответствующей доплате ежемесячно в течении установленного приказом колледжа периода.

IV. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или 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.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются от 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по её итогам рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. 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.

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым 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.

- при расчете оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются выплаты стимулирующего и компенсационного характера (Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 г. №26-п).

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со ст. 152 ТК РФ. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.11. 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. ПРЕМИРОВАНИЕ

5.1. В целях поощрения работников в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей руководителя, иных работников, подчиненных директору непосредственно;
- руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителям директора, - по представлению заместителей руководителя;
- других работников - на основании представления непосредственных руководителей соответствующих структурных подразделений.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 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 учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий, в том числе обеспечение выполнения Закона Краснодарского края от 21.07.2008 № 1539-КЗ.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, 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 РФ, Правительством РФ, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий РФ и Краснодарского края, награждении знаками отличия РФ;
- награждении орденами и медалями РФ и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства просвещения РФ.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

- высокие показатели результативности;
- разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выполнение особо важных или срочных работ (срок их проведения);
- сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

VI. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами колледжа. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

7.1. Заработная плата руководителей, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера.

7.2. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем средств краевого бюджета, в ведении которого находится учреждение. Премирование руководителей может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем в размере

до 5 процентов. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

7.3. Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Размер и условия выплаты материальной помощи определяются локальным нормативным актом органа исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которого находится колледж.

VIII. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

8.1. Штатное расписание формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом. 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. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГБПОУ КК НКРП


И.В. Сугаипова
МП «12» октября 2020 г.



ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной организации


Н.Н. Ашла
«12» октября 2020 г.



Приложение № 5
к коллективному договору
от «12» октября 2020 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ПО КОТОРЫМ ПРИ ОПЛАТЕ ТРУДА УЧИТЫВАЕТСЯ ИМЕЮЩАЯСЯ
КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ
РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ НАИМЕНОВАНИЕМ
(В ТОМ ЧИСЛЕ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ),
ПО КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ,
В СЛУЧАЯХ, ЕСЛИ ПО ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЕ СОВПАДАЮТ
ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ
(ДЕЯТЕЛЬНОСТИ)**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать установленную квалификационную категорию
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)
Мастер производственного обучения	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения)

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГБПОУ КК НКРП


И.В. Сугаипова
МП «12» октября 2020 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель
профсоюзной организации

первичной


Н.Н. Ашла
«12» октября 2020 г.

Приложение № 6
к коллективному договору
от «12» октября 2020 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В ГБПОУ КК НКРП

Настоящее Соглашение по охране труда в ГБПОУ КК НКРП (далее – соглашение по охране труда) разработано в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» и включает перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в колледже (приложение).

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Специалист по охране труда


С.Г. Кайгородов
МП «12» октября 2020 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной
профсоюзной организации


Н.Н. Ашла
«12» октября 2020 г.



Приложение
к соглашению по охране труда
от «12» октября 2020 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ЕЖЕГОДНО РЕАЛИЗУЕМЫХ РАБОТОДАТЕЛЕМ
МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА И
СНИЖЕНИЮ УРОВНЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ
В ГБПОУ КК НКРП**

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым:			
							улучшаются условия труда		облегчаются условия труда	
							всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщины
1.	Проведение специальной оценки условий труда	РМ	15	15 000 руб.	1 полугодие	Кайгородов С.Г.	7	3	10	12
2.	Устройство и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений			10 000 руб.	2 полугодие	Кайгородов С.Г.	9	6	15	18
3.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами	Шт.	4	10 000 руб.	2 квартал	Кайгородов С.Г.	21	10	21	10
4.	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников	Шт	5	9 000 руб.	1 квартал	Кайгородов С.Г.	21	10	21	10
5.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	Чел.	89	200 000 руб.	в течение года	Кайгородов С.Г.	100	100	100	100
6.	Оборудование и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи	Шт.	8	4 000 руб.	1 квартал	Кайгородов С.Г.	21	21	21	21

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:


Специалист по охране труда


С.Г. Кайгородов
МП «12» октября 2020 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель
первичной профсоюзной организации

первичной


Н.Н. Ашла
октября 2020 г.



Приложение № 7
к коллективному договору
от «12» октября 2020 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ) РАБОТНИКОВ И НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В ГБПОУ КК НКРП

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование средства индивидуальной защиты (СИЗ)	Норма выдачи на год (единица, комплект)	Основание
1	2	3	4	5
1	Уборщик служебных помещений, дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.171 приказа от 09.12.2014 № 997н (далее – Пр.997н)
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
2	Дворник, уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.23 Пр.997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
3	Заместитель директора по АХР	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.32 Пр.997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
4	Лаборант (по физико-механическим испытаниям ; механических и климатических испытаний)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	П.66 Пр.997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурные	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Очки защитные	до износа	
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа			
5	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.11 Пр.997н
		Перчатки с точечным покрытием.	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
		Жилет дежурный	1 шт.	
6	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	П.60 Пр.997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
7	Буфетчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.122 Пр.997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	

1	2	3	4	5
8	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.122 Пр.997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
9	Пекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П.122 Пр.997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
10	Заведующий столовой	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	П.60 Пр.997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Специалист по охране труда

С.Г. Кайгородов
МП «12» октября 2020 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель
первичной
профсоюзной организации

Н.Н. Ашла
11 октября 2020 г.



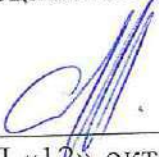
Приложение № 8
к коллективному договору
от «12» октября 2020 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ) РАБОТНИКОВ,
ПОЛУЧАЮЩИХ БЕСПЛАТНО СМЫВАЮЩИЕ И
ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИЕ СРЕДСТВА
В ГБПОУ КК НКРП**

№ п/п	Профессия (должность)	Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Уборщик производственных и служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для рук	200 г. (мыло туалетное) или 250 г. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Дворник	Мыло туалетное	200 г. (мыло туалетное)
3	Заведующий столовой	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для рук	200 г. (мыло туалетное) или 250 г. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Водитель	Мыло туалетное	мыло 300г. паста 200г.
5	Кухонный рабочий	Мыло туалетное	мыло 200г.
6	Буфетчик	Мыло туалетное	мыло 200г.
7	Повар	Мыло туалетное	мыло 200г.
8	Пекарь	Мыло туалетное	мыло 200г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Специалист по охране труда


С.Г. Кайгородов
МП «12» октября 2020 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель
профсоюзной организации

первичной


Н.Н. Ашла
«12» октября 2020 г.



В настоящем документе прощито,
пронумеровано и крещено печатью 48
(срок валиды) лист (а/ов).

Председатель первичной профсоюзной
организации колледжа

Ашша
Н.Н. Ашша

«12» 10 20 20



Директор ГБПОУ КК НКРП


И.В. Сугаипова
«_____» _____ 2020 г.

Представитель работников
ГБПОУ КК НКРП


Н.Н. Ашла
«_____» _____ 2020 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ГБПОУ КК НКРП на 2020 – 2023 годы

Стороны коллективного договора в лице директора ГБПОУ КК НКРП Сугаиповой Ирины Владимировны, именуемой в дальнейшем «работодатель», и работники в лице их представителя Ашла Натальи Николаевны, именуемой в дальнейшем «представитель работников», договорились о нижеследующем:

1. Приложение № 1 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Приложение № 1
к коллективному договору
от «12» октября 2020 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ГБПОУ КК НКРП

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ПОРЯДОК ПРИЕМА

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Новороссийский колледж радиоэлектронного приборостроения» (далее – Правила, колледж) разработаны в соответствии с ТК РФ (ст. 189), Федеральным законом «Об образовании в РФ», коллективным договором, нормативными правовыми актами, уставом и иными локальными нормативными актами колледжа.

1.2. Порядок приема работников в колледж:

- 1.2.1. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, 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.

1.2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, 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.

1.2.3. Уполномоченным лицом колледжа на допуск к работе является директор (лицо его в установленном порядке замещающее).

1.2.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

1.2.5. 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.

1.2.6. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат все принимаемые на работу в колледж лица.

1.2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

1.2.8. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

II. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

2.1. Основные права и обязанности работников определены ст. 21 ТК РФ:

2.1.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и ка-

тегорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- 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).

2.1.3. Во время образовательного процесса (в период занятий) запрещается: изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы; отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов (перемен) между ними; удалять обучающихся с занятий; отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с ним мероприятия, освобождать обучающихся от занятий для выполнения общественных поручений.

2.1.4. На территории и в помещениях колледжа запрещается курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества, хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

2.1.5. Ответственность работников определена законодательством РФ.

2.2. Основные права и обязанности работодателя определены ст. 22 ТК РФ:

2.2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 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 правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.2.2. 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 работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного

надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.2.3. Администрация учреждения осуществляет внутриколледжный контроль, посещение занятий и мероприятий, проводимых в колледже.

2.8. Ответственность работодателя определена законодательством РФ.

III. РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте до 16 лет не более 24 часов в неделю;

- в возрасте от 16 до 18 лет не более 35 часов в неделю;

- инвалидов 1 и 2 группы не более 35 часов в неделю;

3.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается:

- либо сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю по должностям: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, социальный педагог, педагог-организатор, мастер производственного обучения, методист,

- либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 720

часов в год по должности: преподаватель (приказ № 1601).

3.4. В колледже устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье;

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём: воскресенье.

3.5. Работникам предоставляются установленные законодательством РФ нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ).

3.6. Продолжительность ежедневной работы работников колледжа устанавливается:

• с понедельника по пятницу включительно:

- начало работы в 8-00 час.

- окончание работы в 15-00 час. (при 36 часовой неделе) для шестидневной рабочей недели,

- окончание работы в 16-00 час. (при 40 часовой неделе) для шестидневной рабочей недели,

- окончание работы в 17-00 час. (при 40 часовой неделе) для пятидневной рабочей недели;

• в субботу:

- начало работы в 8-00 час.

- окончание работы в 14-00 час. (при 40 часовой неделе),

- окончание работы в 15-00 час. (при 36 часовой неделе).

3.6.1. Продолжительность перерыва для отдыха и питания (перерыв в рабочее время не включается) устанавливается:

• 1 (один) час:

- начало перерыва в 12-00 час.

- окончание перерыва в 13-00 час.

Для преподавателей предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении столовой колледжа.

3.6.2. Для работников столовой продолжительность ежедневной работы устанавливается:

• с понедельника по пятницу включительно:

- начало работы в 7-00 час.,

- окончание работы в 15-00 час;

• в субботу:

- начало работы в 7-00 час.,

- окончание работы в 13-00 час.

3.6.3. Продолжительность перерыва для отдыха и питания работников столовой устанавливается 1 (один) час в период с 10-30 час. до 11-30 час.

3.7. Контроль за соблюдением расписания учебных занятий, за выполнением индивидуальных планов учебной, учебно-методической работы преподавателей осуществляется заведующими отделениями и заместителями директора в пределах их полномочий в установленном порядке. Контроль за режимом

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

5.2.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

5.2.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

5.2.7. Приказ (распоряжение) работодателя 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 (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

5.2.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

VI РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

6.1.2. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.».

2. Настоящее соглашение вступает в силу со дня подписания его сторонами.

В настоящем документе прошито,
пронумеровано и скреплено печатью 1
(Восьмь) лист (а/об).

Председатель первичной профсоюзной
организации колледжа

[Signature]
Н.Н. Ашпа

11.20.12



г. Новосибирск
Центр занятости
и профсоюзной организации
Федеральное агентство по регистрации
коллективных договоров, соглашений
от 02.12.2012 года 9005 14 10000
Вед. мес. [Signature] П.В. Курматов