

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ «УСПЕНСКИЙ ТЕХНИКУМ МЕХАНИЗАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

с «18» марта 2016 г. до «18» марта 2019 г.

Принят на общем собрании работников
Протокол № 3 от 18.03.2016 г.

Руководитель

Председатель профсоюзного
комитета

Директор

(должность)

Белова Н.И.

(Ф.И.О.)

подпись

Арутюнян М.М.

(Ф.И.О.)

подпись

Печать

Печать



| |
|---|
| Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения Успенского района" |
| Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения |
| Дата <u>18.03.2016</u> № <u>4/16-У</u> |
| <u>Мих. омп. Мельч. С.А. Мельникова</u> |
| Наименование должности, Подпись, Ф.И.О. |

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Успенский техникум механизации и профессиональных технологий» и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Успенский техникум механизации и профессиональных технологий» в лице директора Беловой Натальи Николаевны, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета Арутюняна Мамикона Мартуниковича, именуемый в дальнейшем «профсоюзный комитет».

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

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

6 1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, федеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

7 1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

8 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст.43 ТК РФ).

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

При смене формы собственности образовательной 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).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

9 1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

10 1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

- способствовать снижению социальной напряженности в образовательной организации, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза;

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

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

11 1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст.43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

12 2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

13 2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

Работник обязан представить справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

14 2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (Приложение №1).

15 2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

16 2.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ,

приказом Минтруда РФ от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, краевым, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель обеспечивают заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми 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 организации показателей и критериев.

2.5.1. При заключении трудового договора работодатель обязуется вносить в трудовые договоры характеристику класса условий труда на рабочем месте на основании документов аттестации по условиям труда либо специальной оценки условий труда на рабочем месте.

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

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

2.8. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ). Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

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

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым

кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

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

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

2.13. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора работодатель производит выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

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

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

2.16. Ежегодно органы местного самоуправления на основании данных о численности работников предприятия издают нормативно-правовой акт о введении на предприятии квоты для приема на работу граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Об установлении квоты работодатели уведомляются органами местного самоуправления не менее чем за месяц до начала их действия.

2.17. К категориям граждан, для которых в учреждении вводятся квотируемые рабочие места, относятся следующие граждане Российской Федерации и лица без гражданства, постоянно проживающие в Краснодарском крае:

- инвалиды, имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации рекомендации к труду;

- молодежь (несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, безработные граждане в возрасте от 18 до 20 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые.

2.18. Работодатель имеет право принимать на работу на квотируемые рабочие места граждан, испытывающих трудности в поиске работы, непосредственно обратившихся к нему. На равных основаниях с гражданами, имеющими направление государственного казенного учреждения Краснодарского края центра занятости населения в муниципальном образовании.

2.19. Работодатель обязан в 10-дневный срок с момента получения нормативно-правового акта муниципального образования о введении на предприятии квот принять локальный нормативный акт, о создании или выделении рабочих мест для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы. В последующем предоставлять информацию в центр занятости населения об изменениях, связанных с выделением, созданием, перепрофилированием или ликвидацией квотируемых рабочих мест, а также в случае увольнения работников с квотируемых рабочих мест не позднее 10 дней со дня принятия соответствующего решения.

2.20. Созданное (выделенное) квотируемое рабочее место должно быть аттестовано по условиям труда либо по данному рабочему месту должна быть проведена специальная оценка условий труда до принятия на это рабочее место гражданина, испытывающего трудности в поиске работы.

2.21. Работодатель обязан обеспечить условия труда по результатам аттестации либо специальной оценки на квотируемых рабочих местах.

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

III. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Рабочее время

3.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным планом, расписанием занятий, графиками работ, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

3.1.3. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки регулируются приказом Ми-

нобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.1.4. Для отдельных категорий работников в учреждении может устанавливаться суммированный учет рабочего времени (Приложение № 2).

Режим рабочего времени для данной категории работников предусматривает 40 часовую рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику (ст. 100 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормальное число рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца (ст. 104 ТК РФ).

На весь учетный период разрабатывается график работы, в котором определяется режим труда и отдыха.

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

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

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

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

Список указанных работ определен в Приложении № 3 к настоящему коллективному договору (ст. 96 ТК РФ).

3.1.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Стороны предусмотрели, что с письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой настоящей статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (статья 333 ТК РФ).

Для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочего времени составляет 36 и менее часов в неделю, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

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

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), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

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

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

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор

расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст.74 ТК РФ).

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

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

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

3.1.12. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением № 4 к настоящему коллективному договору (ст.101 ТК РФ).

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

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

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

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

3.1.16. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99,

ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.2. Время отдыха.

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), (ст.267 ТК РФ), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

Продолжительность отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 56 календарных дней.

При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

3.2.3. Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска, указаны в приложениях № 4, № 5 коллективного договора.

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

3.2.5. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- в связи с выездом на санаторно-курортное лечение по путевке;
- по уходу за больным родственником;
- в иных случаях по взаимному согласию работника и работодателя.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время.
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 128, ст. 263 ТК РФ).

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

3.2.8. Несоввершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитыва-

вающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

58 3.2.9. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ). По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

59 3.2.10. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

60 3.2.11. Работодатель обязан предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, в соответствии Уставом учреждения.

61 3.2.12. Общим выходным днем в учреждении является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе – 2 выходных дня: суббота и воскресенье. (Ст. 111 ТК РФ).

62 3.2.13. Время перерыва для отдыха и питания, работы в выходные и нерабочие праздничные дни прописаны в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями согласно Правилам внутреннего распорядка.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

IV. Оплата и нормирование труда

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

63 4.1. Порядок и условия оплаты труда работников образовательной организации регулируются Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Крас-

нодарского края «Успенский техникум механизации и профессиональных технологий», разработанного в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными, правовыми актами Краснодарского края (Приложение № 6).

64 4.2. В целях осуществления стимулирования качественного труда работников показатели и критерии эффективности работы основываются на следующих принципах:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

65 4.3. 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 Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

66 4.4. 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.

67 4.5. Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - стар-

ший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер - преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Работодатель обязуется:

4.6. Заработную плату выплачивать работнику **08 и 23 числа** каждого месяца путем перечисления на указанный работником банковский счет.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст 136 ТК РФ).

4.8. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения представительного органа работников (Приложение № 7).

4.9. 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.

Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.10. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не ниже средней заработной платы (п.5.2.9. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Краснодарского края на 2016-2018 годы).

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

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

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.12. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.13. Оплата труда работников, занятых на работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение № 8).

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.14. Стороны предусмотрели производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности) (Приложение № 9).

4.15. В целях материальной поддержки педагогических работников сохранять (до одного года) доплаты 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;

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- перед наступлением пенсионного возраста;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

4.16. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования за первый год работы производить доплату молодым специалистам и их наставникам в размере 10 % от должностного оклада (п.3. 4 абзац 3 Отраслево-

го соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Краснодарского края на 2016-2018 годы).

39 4.17. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

40 4.18. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслуга лет, классность и другие) и их размеры (ст.8 ТК РФ).

41 4.19. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

42 4.20. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

33 4.21. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

47 5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

48 5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по созданию дополнительных рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников.

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

46 5.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

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

44 5.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

45 5.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, ин-

формировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

87 5.5.1. Стороны считают, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

90 5.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

91 5.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

Работодатель и профсоюзный комитет:

92 5.8. Обязуются в период сокращением численности или штата работников организации использовать внутренние резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявлять возможности внутренних перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с совместителями.

93 5.9. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники:

- обучающиеся в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
- проработавшие в отрасли образования свыше 10 лет;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- педагогические работники, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

94 5.10. Организовать на договорных началах подготовку и переподготовку работников, повышение их квалификации.

95 5.11. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года

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

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

6.2. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на оказание образовательных услуг (ст. 226 ТК РФ, п. 7.2.2. отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерством образования и науки Краснодарского края).

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре организации и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему (Приложение № 10).

6.3. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда.

6.4. Организовать деятельность совместной комиссии по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации.

6.5. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченных лица по охране труда профсоюза. Проводить их обучение по охране труда за счет собственных средств, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.

6.6. В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

6.7. Обеспечивать за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных ТК РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.8. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, ст. 213 ТК РФ).

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

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на про-

изводственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст. 217 ТК РФ);

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

- обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст. 212 ТК РФ).

6.10. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. По результатам которой выполнить требования перечня мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах.

6.11. Обеспечить бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением. Обеспечить информирование работников о полагающихся СИЗ, их сроках выдачи и замены (Приложение № 11).

6.12. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, туалеты.)

6.13. Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами, по перечню профессий и должностей (Приложение № 12).

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

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

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

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

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

113 6.18. Ежемесячно проводить в организации единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

114 6.19. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующего законодательства (ст.109 ТК РФ).

В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

115 6.20. Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда.

Профсоюзная организация обязуется:

116 6.21. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

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

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

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

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

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

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

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

117 6.22. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о тру-

де, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

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

113 6.23. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

114 6.24. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

115 6.25. Направлять своих представителей в комиссию по аттестации рабочих мест по условиям труда.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

116 7.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

117 7.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные в размере 100 руб.

118 7.3. Возмещать работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, связанные со служебными поездками:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие) в размере 100 руб. (ст.168-1 ТК РФ).

Перечень работ, профессий, должностей работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, определен в

приложении № 13 к настоящему коллективному договору.

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

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

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

7.7. Из фонда оплаты труда образовательной организации работникам, при наличии средств, по заявлению работника может быть выплачена материальная помощь.

- а) к юбилейным датам -5000 рублей;
- б) при увольнении в связи с выходом на государственную пенсию – 3000 рублей;
- в) на оздоровление -3000 рублей;
- г) в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) -5000 рублей;
- д) в случае рождения ребенка - 3000 рублей;
- е) в случае бракосочетания -5000 рублей.

7.8. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

109 7.9. Педагогическим работникам образовательного учреждения, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения за счет средств бюджета Краснодарского края.

7.10. Педагогическим работникам предоставляются иные гарантии, предусмотренные законодательством об образовании, трудовым законодательством, уставом учреждения.

110 7.11. В отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сохраняются ранее установленные компенсационные меры, направленные на ослабление негативного воздействия, на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, установленные по результатам аттестации рабочих мест.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск согласно перечня работ, профессий и должностей с вредными условиями труда работа в которых дает право на дополнительный отпуск установлен в приложении № 5 к коллективному договору.

Повышенный размер оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу) согласно перечня производств (работ) с вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты к тарифной ставке установлен в приложении № 8 к коллективному договору.

Профсоюзный комитет обязуется:

111 7.12. Обеспечивать несовершеннолетних детей работников в возрасте до 14 лет новогодними подарками.

112 7.13. Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

113 7.14. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

114 7.15. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 года № 101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

Профсоюзный комитет обязуется:

115 7.16. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонализированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

116 7.17. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

117 7.18. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель:

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

8.2. Профсоюзный комитет:

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

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

140 9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

141 9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

142 9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).

Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза.

143 9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

144 9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

145 9.2. Стороны договорились, что:

146 9.2.1. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совмест-

ной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

142 9.2.2. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

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

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

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

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

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

ХI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

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

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

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

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

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

Перечень приложений к коллективному договору

К разделу III

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень должностей работников, для которых ведется суммированный учет рабочего времени.
3. Список работников, принимаемых специально для работы в ночное время.
4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях).
5. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

К разделу IV

6. Положение об оплате труда государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Успенский техникум механизации и профессиональных технологий».
7. Форма расчетного листка.
8. Перечень производств (работ) с вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты к тарифной ставке.
9. Перечень должностей педагогических работников, которым производится оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

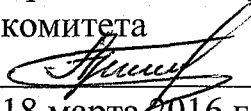
К разделу VI

10. Соглашение по охране труда на 2016 год.
11. Перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
12. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.

К разделу VII

13. Перечень производств (работ) с вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты к тарифной ставке.

Приложение № 1
к разделу III коллективного договора

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

М.М. Арутюнян
18 марта 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор

Н.Н.Белова
18 марта 2016 г.


**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) определяют трудовой распорядок в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Успенский техникум механизации и профессиональных технологий» (далее – образовательная организация) и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в образовательной организации.

1.2. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Постановлением Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 года № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы», приказом от 27 марта 2006 г. N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и других работников образовательного учреждения», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", уставом образовательной организации.

1.3. Настоящие Правила разработаны в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие понятия: «Рабо-

тодатель»- государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Успенский техникум механизации и профессиональных технологий»;

«Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 ТК РФ;

"дисциплина труда" - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

1.5. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников образовательной организации.

1.6. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Официальным представителем Работодателя является директор образовательной организации.

1.8. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

2. Порядок приема работников

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с настоящими Правилами, коллективным договором, уставом образовательной организации, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим

функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергающиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию;

- иные документы - согласно требованиям действующего законодательства РФ.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

2.4. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей пункта 2.4.;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй пункта 2.4. , имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих

преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.5. Если трудовой договор заключается впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

2.6. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.7. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.8. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя, уполномоченного осуществлять допуск к работе. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня такого допущения.

2.9. Запрещается допускать Работника к работе без ведома или поручения Работодателя либо его уполномоченного на это представителя. Если Работник допущен к работе не уполномоченным на это лицом, то такое лицо может быть привлечено к ответственности, в том числе материальной.

2.10. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.11. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.12. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

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

2.14. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случаях, когда Работник фактически допускается к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.15. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по специальности в течение одного года со дня его получения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.16. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.17. При заключении трудовых договоров с работниками, с которыми согласно законодательству РФ Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, в трудовом договоре необходимо предусмотреть соответствующее условие.

2.18. Каждый поступающий на работу в образовательную организацию обязан пройти предварительный медицинский осмотр (обследование) в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 302н от 12.04.2011 г.

При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, должны пройти обязательный предварительный медицинский осмотр.

В процессе работы работники образовательной организации обязаны ежегодно проходить периодические медицинские осмотры (обследования) по срокам, установленные законодательством.

2.19. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме Работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.20. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда.

Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, к работе не допускается.

2.21. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у Работодателя является для работников основной.

3. Порядок перевода работников

3.1. Перевод Работника на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или) структурного подразделения, в котором работает Работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

3.2. Перевод Работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия Работника.

3.3. Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же работодателя без письменного согласия Работника:

- в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

3.4. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и Работником). Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

3.5. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный руководителем организации или уполномоченным лицом, объявляется Работнику под подпись.

4. Порядок увольнения работников

4.1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.1.1. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Если приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

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

4.4. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

4.5. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным Работником требования о расчете. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.6. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового

кодекса РФ или иного федерального закона.

4.7. В случаях, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.

5. Основные права и обязанности Работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом 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 настоящих Правил;
- требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет;
- реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;
- осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством, законодательством об образовании, уставом образовательной организации.

5.2. 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;

- вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом 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 Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ;

- 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, законодательством об образовании, уставом образовательной организации.

5.3. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в

случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором, подтвержденных медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Иные правила отстранения могут устанавливаться федеральными законами.

5.4. Наряду с указанными в пункте 5.3. случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй пункта 2.4. Правил. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

6. Основные права и обязанности работников

6.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- обеспечение рабочим местом, соответствующим 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 категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом 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 Трудовым кодексом 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 Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- реализацию иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве, законодательством об образовании, уставом образовательной организации.

6.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;

- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;

- соблюдать настоящие Правила;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения

работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- 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;

- способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;

- незамедлительно сообщать 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);

- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

- повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);

- заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законом;

- иные обязанности, предусмотренные в трудовом законодательстве, законодательством об образовании, локальными актами, уставом образовательной организации.

6.3. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. В образовательной организации для работников из числа административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслужи-

вающего персонала, не связанного с педагогической деятельностью устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

7.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

7.3. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

7.3.1. Для заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, старшему мастеру устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю - для женщин; 40 часов в неделю - для мужчин с режимом работы: шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днем – воскресеньем.

Для женщин: Время начала работы- 8.00 час. Время окончания работы -15.00 час., перерыв для отдыха и питания с 12.00 час. до 13.00 час. (данный перерыв не включается в рабочее время).

Для мужчин: с понедельника по пятницу 7-ми часовой рабочий день (начало работы - 08.00 час., окончание работы- 16.00 час., с перерывом на обед с 12.00 час. до 13.00 час.), в субботу - 5-ти часовой рабочий день: с 08.00 час. до 14.00 час. с перерывом на обед с 12.00 час. до 13.00 час.

Для заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по учебно-воспитательной работе устанавливается ненормированный рабочий день.

7.3.2. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю с режимом работы: шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресеньем. Время начала работы - 8.00 час., окончание работы -15.00 час., перерыв для отдыха и питания с 12.00 час. до 13.00 час. (данный перерыв не включается в рабочее время) устанавливается для следующих педагогических работников:

Педагогам-психологам;

Социальным педагогам;

Методистам.

7.3.3. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю с режимом работы: шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресеньем. Время начала работы - 8.00 час., окончание работы - 14.45 час., перерыв для отдыха и питания с 12.30 час. до 13.15 час. устанавливается для следующих педагогических работников:

Мастерам производственного обучения;

Руководителям физического воспитания;

Преподавателям-организаторам основ безопасности и жизнедеятельности.

Для мастеров производственного обучения в период учебной практики перерыв для отдыха и питания с 12.30 час. до 13.00 час.

Окончание рабочего время в этот период регулируется учебным планом, в соответствии графиками учебного процесса.

7.3.4. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования. Начало, окончание работы регулируется учебными планами, расписаниями занятий.

7.3.5. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям образовательной организации, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

7.3.6. Для преподавателей общеобразовательных и специальных дисциплин устанавливается шестидневная рабочая неделя. Начало работы в 8 ч.00 мин. Перерыв для отдыха и питания устанавливается согласно расписанию занятий.

7.3.7. Рабочее время каждого преподавателя может быть различным, зависящим от фактического объема учебной (преподавательской) работы, то есть пропорционально уменьшаться - при уменьшении учебной (преподавательской), и увеличиваться - при увеличении объема учебной (преподавательской) работы (Письмо департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО от 26 ноября 2015 г. № 06-1706).

7.3.8. Окончание работы регулируется учебными планами (индивидуальными планами), расписаниями занятий, графиками учебного процесса.

7.3.9. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

7.3.10. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательная организация осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

7.4. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин с режимом работы: 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресеньем устанавливается: для женщин (начало работы - 08.00 час., окончание работы 15.00 час., перерыв на обед с 12.00 час. до 13.00 час.; для мужчин: с понедельника по пятницу 7-ми часовой рабочий день (начало работы 08.00 час., окончание работы 16 ч.00 мин., с перерывом на обед с 12.00 час. до 13.00 час.), в субботу - 5-ти часовой ра-

бочий день: с 08.00 час. до 14.00 час. с перерывом на обед с 12.00 час. до 13.00 час. следующим работникам:

- заведующему хозяйством;
- библиотекарю;
- механику;
- уборщику производственных и служебных помещений;
- кухонному рабочему 2 разряда;
- мойщику посуды 2 разряда;
- кладовщику 2 разряда;
- водителю автомобиля (автобуса) 5 разряда;
- управляющему учебным хозяйством.
- водителю 4 разряда;
- повару 5 разряда;
- водителю автомобиля (автобуса) 5 разряда;
- гардеробщику 2 разряда;
- инженеру-электрику.

7.4.1. Для водителя автомобиля 4 разряда устанавливается ненормированный рабочий день.

7.5. 5-ти дневная рабочая неделя, с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем устанавливается для следующих работников: 36 часовая рабочая неделя для женщин, начало работы с 08.00 ч., окончание работы - 16.00 час., с перерывом для отдыха и питания с 12.00 час. до 12.48 час.;

40 часовая рабочая неделя для мужчин, начало работы с 08.00 час. до 16 ч.48 мин. с перерывом для отдыха и питания с 12.00 час. до 12.48 час.:

- главному бухгалтеру;
- бухгалтеру, ведущему бухгалтеру;
- экономисту, ведущему экономисту.
- секретарю руководителя;
- специалисту по кадрам;
- юрисконсульту;
- технику.

7.6. Операторам котельной устанавливается суммированный учет рабочего времени с графиком работы сутки через трое. Режим рабочего времени для данной категории работников предусматривает рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику (ст. 100 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормальное число рабочих часов. Учетный период не может превышать один год. На весь учетный период разрабатывается график работы, в котором определяется режим труда и отдыха.

7.7. По соглашению работника и работодателя возможно изменение режима рабочего времени.

Режим рабочего времени может быть изменен по инициативе работника на основании ст. 93 ТК.

На основании ст. 74 ТК допускается изменение режима рабочего времени по инициативе работодателя, когда это связано с изменением организационных или технологических условий.

7.8. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

7.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых, зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

7.10. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством, с согласованием с профсоюзным комитетом.

7.11. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.12. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время, другой регулярной оплачиваемой работы в образовательной организации (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования работы по совместительству педагогических работников устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7.13. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день и шестнадцати часов в неделю.

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

8. Время отдыха

8.1. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

8.3. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

1) продолжительность перерыва для отдыха и питания, выходные дни установлены разделом 6 настоящего Порядка.

3) нерабочие праздничные дни определяются в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ

4) ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.4. Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

8.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), (ст.267 ТК РФ), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

Продолжительность отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 56 календарных дней.

8.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.7. Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска, прилагаются к коллективному договору (Приложения № 4, №5).

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

8.9. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого

го определяется по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях: в связи с выездом на санаторно-курортное лечение по путевке, по уходу за больным родственником, в иных случаях по взаимному согласию работника и работодателя.

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

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

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время.

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 128, ст. 263 ТК РФ).

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

8.12. Несоввершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам,

воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

8.13. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ). По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

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

8.15. Работодатель обязан предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, в соответствии уставом образовательной организации.

8.16. Общим выходным днем в образовательной является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе – 2 выходных дня: суббота и воскресенье. (Ст. 111 ТК РФ).

9. Поощрения за успехи в работе

9.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой.

9.2. Поощрения объявляются приказом директора, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника (за исключением выдаваемой премии).

При применении мер поощрения может обеспечиваться сочетание мер морального и материального стимулирования.

10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставом и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

10.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

10.3. Приказ 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.

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

10.5. 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.

10.6. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

10.7. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими Правилами.

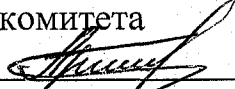
Юрисконсульт



Н.Л.Страшко


Приложение № 2
к разделу III коллективного договора

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета


М.М. Арутюнян
18 марта 2016 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор


И.Н. Белова
18 марта 2016 г.

**Перечень должностей работников, для которых ведется
суммированный учет рабочего времени**

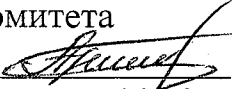
1. Оператор котельной 2 разряда.

Юрисконсульт



Н.Л.Страшко

Приложение № 3
к разделу III коллективного договора

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

М.М. Арутюнян
18 марта 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор

Н.Н.Белова
18 марта 2016 г.


**Список работников, принимаемых специально для работы
в ночное время (ст.96 ТК РФ)**

1. Оператор котельной 2 разряда.

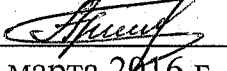
Юрисконсульт



Н.Л.Страшко

СОГЛАСОВАНО


Председатель профсоюзного
комитета


М.М. Арутюнян
18 марта 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор




Н.Н.Белова

18 марта 2016 г.

Перечень

должностей работников с ненормированным рабочим днем и
продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за
ненормированный рабочий день (в календарных днях)

| № п.п. | Наименование профессии (должности) | Количество (календарных) дней |
|--------|---|----------------------------------|
| 1. | Заместитель директора по учебно-воспитательной работе | 3 |
| 2. | Заместитель директора по учебно-производственной работе | 3 |
| 3. | Водитель автомобиля 4 разряда | 3 |


Юрисконсульт



Н.Л.Страшко

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета ГБПОУ КК УТМиПТ

 М.М.Арутюнян
18 марта 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ


Директор ГБПОУ КК УТМиПТ


 Н.Н.Белова
18 марта 2016 г.

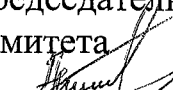
Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда
работа в которых дает право на дополнительный отпуск

| № п/п | Профессия, должность | Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска | Основание предоставления |
|-------|--|--|--------------------------------------|
| 1 | 2 | 4 | 5 |
| 1 | Управляющий учебным хозяйством | 7 | Карта аттестации рабочего места № 3 |
| 2 | Механик | 7 | Карта аттестации рабочего места № 4 |
| 3 | Водитель автомобиля (автобуса) 5 разряда | 7 | Карта аттестации № 10 |
| 4 | Повар 5 разряда | 7 | Карта аттестации рабочего места № 13 |

Ответственный по охране труда

 Т.А. Муратова

Приложение № 6
к разделу IV коллективного договора

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

М.М. Арутюнян
18 марта 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор

Н.Н. Белова
18 марта 2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Успенский техникум механизации и профессиональных технологий»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Успенский техникум механизации и профессиональных технологий» (далее - Положение, образовательная организация) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утверждённым постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», приказом департамента образования и науки Краснодарского края от 1 декабря 2008 г. № 4060-1 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» и уставом учреждения.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Успенский техникум механизации и профессиональных технологий».

1.3. Положение включает в себя:

а) базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

б) порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

в) порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера, премирования;

г) условия оплаты труда руководителей образовательной организации

1.4. Оплата труда работников образовательной организации 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;

с учетом базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки 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;

с учетом мнения профсоюзного органа образовательной организации.

1.5. 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.

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

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.9. Заработная плата работников образовательной организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачи-

ваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Оплата труда работников образовательной организации производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций образовательной организации в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств краевого бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им государственных услуг (сетевых показателей).

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

1.12. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, 8 и 23 числа путем перечисления на указанный работником счет в банке.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников образовательной организации.

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

6723 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

6159 рублей.

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

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

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 декабря 2012 года, образует новый оклад.

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в приложении N 1 к настоящему Положению.

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

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

2.3. Установление окладов работникам образовательной организации, должности которых не включены в пункты 2.1 и 2.2 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского края, утвержденными постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года N 1152 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края".

2.4. Должностные оклады служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые ими должности:

| | |
|---|--------------|
| Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 4168,0 руб.; |
|---|--------------|

| | |
|--|---------------|
| Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» | 4238,0 руб.; |
| Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | 4 663,0 руб.; |
| Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» | 6356,0 руб. |

К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников (Приложение N 2). Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.5. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

| | |
|--|--------------|
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4097,0 руб.; |
|--|--------------|

| | |
|--|--------------|
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4168,0 руб.; |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4238,0 руб.; |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4309,0 руб.; |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4381,0 руб.; |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4519,0 руб.; |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4663,0 руб.; |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4801,0руб. |

Рабочим, выполняющим работы по профессии с производным наименованием "старший", оклады устанавливаются на 10 процентов выше базового оклада, соответствующего квалификационному разряду работ.

В образовательной организации могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

Также могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в учреждениях, относящихся к другим видам экономической деятельности.

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зави-

симости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей образовательной организации предусмотрены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

2.7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательной организации устанавливается в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников образовательной организации устанавливаются в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, определен в Приложении № 6 к настоящему Положению.

2.10. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в Приложении № 7 к настоящему Положению.

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

а) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

в) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

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

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

процентном отношении к окладу.

3.2. 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.

3.3. В образовательной организации устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента:

- 0,15-при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10- при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05-при наличии второй квалификационной категории.

Право на установление или изменение повышающего коэффициента работнику возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором образовательной организации персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента до 3,0.

3.5. 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 приказом директора бюджетного учреждения. Размеры повышающего коэффициента:

- 0,075- за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;
- 0,15-за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большое значение.

Основанием для установления коэффициента являются документы, подтверждающие присвоение звания (степени).

Право на установление или изменения повышающего коэффициента для работника возникает: при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения; при присуждении ученой степени – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

3.6. В образовательной организации предусмотрено установление работникам следующих стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- а) стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты труда;

б) стимулирующая надбавка за выслугу лет.

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

а) руководителей структурных подразделений образовательной организации, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора образовательной организации;

б) остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательной организации на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений образовательной организации.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению директора образовательной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации.

✓3.7. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам образовательной организации устанавливается:

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

б) 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;

в) за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

г) за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

д) за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки - до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования на основании приказа директора образовательной организации.

5% - при выслуге лет от 1 до 5 лет;

10% - при выслуге лет от 5 до 10 лет;

15% - при выслуге лет от 10 лет.

Педагогический стаж подтверждается в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

Право на установление надбавок возникает для работников со дня достижения соответствующего стажа, если документы, подтверждающие стаж находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на установление надбавки за выслугу лет.

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

3.10. В образовательной организации предусмотрена доплата за неаудиторную занятость: за руководство методической комиссией, за классное руководство, за заведование учебным кабинетом (мастерской), за проверку письменных работ устанавливается педагогическим работникам на период учебного года в процентном отношении к ставке заработной платы в следующих размерах:

10% - за руководство методической комиссией;

15% - за классное руководство;

5% - за проверку письменных работ.

5% - за заведование учебным кабинетом (мастерской).

3.11. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования за первый год работы устанавливается доплата молодым специалистам и их наставникам в размере 10 % от должностного оклада.

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

3.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в образовательной организации 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).

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников образовательной организации, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- а) за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- б) за совмещение профессий (должностей);
- в) за расширение зон обслуживания;
- г) за увеличение объема работы;

- д) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- е) специалистам за работу в сельской местности;
- ж) за работу в ночное время;
- з) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- и) за сверхурочную работу;
- к) работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями оплаты труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда.

4.3. Размер выплат устанавливается в размере 4 % от должностного оклада. Вредные условия труда определяются на основании аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. 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. Специалистам образовательной организации, работникам, занимающим должности специалистов в образовательной организации, расположенного в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате устанавливается выплата в размере 25%.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.9. Доплата за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета первич-

ной профсоюзной организации, настоящим Положением, трудовым договором, на основании табеля рабочего времени. Размер доплаты составляет 40% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании табеля учета рабочего времени.

Размер доплаты составляет:

а) 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;

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

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

4.12. Ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей назначаются и выплачиваются работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

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

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

4.15. 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, для работников, пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), не относящихся к педагогическим работникам пропорционально фактически отработанному времени.

V. Порядок и условия премирования работников

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации установлены премии:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

б) премия за качество выполняемых работ;

в) премия за интенсивность и высокие результаты работы;

Премирование осуществляется по решению руководителя образовательной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

а) заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

б) руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора образовательной организации;

в) остальных работников, занятых в структурных подразделениях бюджетного учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений образовательной организации.

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:

а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

в) проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;

г) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности образовательной организации;

д) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

е) участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, месячной оплате труда, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работни-

кам единовременно в размере до 5 окладов при:

а) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

б) присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

в) награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

г) награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5.4. Премия за интенсивные и высокие показатели работы выплачивается работникам единовременно. Критериями премирования является

а) высокие показатели результативности;

б) разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

в) выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

г) сложность и напряженность, и специфику выполняемой работы;

д) другие критерии, к которым относятся: хозяйственное обслуживание образовательной организации, административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности бюджетного учреждения, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учёт; обеспечение качественной работы подразделений образовательной организации, связанных с хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским процессами деятельности образовательной организации, обеспечения безопасности, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в образовательной организации, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности образовательной организации; качественное обеспечение подготовки и проведения все видов учебных занятий; качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами; разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания; внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс; разработка и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, и других форм практического обучения; руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях; занятие призовых мест студентами на районных, краевых, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах; особые заслуги перед образовательной организацией, многолетняя и безупречная работа в образовательной организации.

5.5. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, месячной оплате труда. Максимальным разме-

ром премия не ограничена.

5.6. Работникам, проработавшим неполный рабочий год (период) в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением на учебу, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Вооруженные силы, уволенным по сокращению штатов, начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде

5.7. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

5.9. Работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, премии не начисляются.

VI. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда образовательной организации работникам, при наличии средств, по заявлению работника может быть выплачена материальная помощь.

- а) к юбилейным датам - 5000 рублей;
- б) при увольнении в связи с выходом на государственную пенсию - 3000 рублей;
- в) на оздоровление - 3000 рублей;
- г) в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) - 5000 рублей ;
- д) в случае рождения ребенка - 3000 рублей;
- е) в случае бракосочетания - 5000 рублей.

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

При выплате материальной помощи учитывается мнение профсоюзного органа образовательной организации.

VII. Оплата труда директора образовательной организации , заместителей директора и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата директора образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада директора образовательной организации определяется трудовым договором.

7.3. Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края в ведении, которого находится образовательная организация, в установленном им порядке устанавливает директору выплаты стимулирующего характера.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей образовательной организации и средней заработной платы работников организации устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора образовательной организации и средней заработной платы работников образовательной организации может быть увеличен по решению министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, в отношении директора образовательной организации, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

Директору учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению органа исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение, с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения государственных заданий.

7.4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

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

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

VIII. Штатное расписание

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

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

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом образовательной ор-

ганизации.

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

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

8.6. Орган исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений.

Юрисконсульт



Н.Л. Страшко

Согласовано:

Главный бухгалтер



А.Г. Чараева

Ведущий экономист



В.Г. Паулик

Ведущий бухгалтер



Г.И. Ровенская

Приложение №1 к Положению

**(БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), БАЗОВЫЕ СТАВКИ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
ГРУППАМ (ПКГ) И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ
КОЭФФИЦИЕНТОВ К БАЗОВЫМ ОКЛАДАМ (БАЗОВЫМ
ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ), БАЗОВЫМ СТАВКАМ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

1. По занимаемым должностям работников государственных бюджетных образовательных учреждений и государственных учреждений образования

| № п/п | Профессиональная группа/квалификационный уровень | Рекомен- дуемый по- вышающий |
|----------|---|------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Должности педагогических работников Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы -6723,0 рублей | |
| 1.1 | - инструктор по физической культуре | 0,00 |
| 1.2 | 2 квалификационный уровень: - педагог дополнительного образования; - социальный педагог. | 0,08 |
| 1.3 | 3 квалификационный уровень: - мастер производственного обучения; - методист; - педагог-психолог. | 0,09 |

| | | |
|-----|---|------|
| 1.4 | 4 квалификационный уровень: - преподаватель; -преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; - руководитель физического воспитания. | 0,10 |
| 4. | Должности руководителей структурных подразделений Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы -6159 рублей | |
| 4.1 | 1 квалификационный уровень: - заведующий (начальник) структурным подразделением, кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей. | 0,00 |
| 4.2 | 2 квалификационный уровень; - заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; - начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; -старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования. | 0,05 |
| 4.3 | 3 квалификационный уровень: начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования. | 0,10 |

Приложение № 2 к Положению

**БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
И МИНИМАЛЬНЫЕ ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К
ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ
НО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным группам | Минимальный повышающий коэффициент |
|---|--|------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня | | |
| Базовый должностной оклад - 4168 рубля | | |
| 1 квалификационный уровень | архивариус, калькулятор, кассир, секретарь | 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | 0,02 |
| 2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня | | |
| Базовый должностной оклад - 4238 рублей | | |
| 1 квалификационный уровень | техник (всех наименований) секретарь руководителя | 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией | 0,04 |
| | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" | 0,04 |
| | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 0,07 |
| 3 квалификационный уровень | заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела | 0,15 |
| | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 0,13 |
| 4 квалификационный уровень | мастер участка (включая старшего), механик (гаража) | 0,17 |
| | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 0,15 |
| 5 квалификационный уровень | начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской | 0,2 |
| 3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | | |

| Базовый должностной оклад - 4663 рублей | | |
|--|--|------|
| 1 уровень | квалификационный бухгалтер, инженер (всех наименований), программист, психолог, специалист по кадрам, специалист по охране труда, экономист (всех наименований), юрисконсульт | 0,00 |
| 2 уровень | квалификационный должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 0,07 |
| 3 уровень | квалификационный должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 0,1 |
| 4 уровень | квалификационный должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 0,2 |
| 4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | | |
| Базовый должностной оклад - 6356 рублей | | |
| 1 уровень | квалификационный начальник отдела, руководитель службы охраны труда | 0,00 |
| 2 уровень | квалификационный главный (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог) | 0,1 |
| 3 уровень | квалификационный директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 0,2 |

Юрисконсульт



Н.Л.Страшко

ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ОБЪЕМА УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

1. Объем учебной нагрузки преподавателей образовательной организации (далее - преподаватели) устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

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

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

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

2. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), - самим образовательным учреждением.

Педагогическая (преподавательская) работа директора образовательной организации по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя учреждения.

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

3. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу

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

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

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

Юрисконсульт



Н.Л.Страшко

Приложение № 4 к Положению

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

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

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

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

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

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

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

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

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

1.5. В том случае, когда в соответствии с действующим законодатель-

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

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

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 1.4 настоящего приложения.

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

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

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

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

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

при оплате труда преподавателей бюджетного учреждения за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

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

Для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования, как было указано в пункте 1.1 приложения N 4 к настоящему Положению, - путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

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

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

Юрисконсульт



Н.Л.Страшко

Приложение № 6 к Положению

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

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

| | |
|--|--|
| | товке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба) |
| II | |
| Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности) | руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты |
| III | |
| 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве | 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров |
| IV | |
| Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и граждан- | руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, |

| | |
|--|--|
| ской авиации | инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты |
| V | |
| Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками | воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами |
| VI | |
| Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения | работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога |

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

Юрисконсульт



Н.Л.Страшко

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

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

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

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

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

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

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специаль-

ности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

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

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

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

7. **Работникам учреждений и организаций** время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педа-

гогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных учреждениях) составит не менее 180 часов в учебном году.

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

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

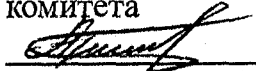
Юрисконсульт



Н.Л.Страшко

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

 М.М. Арутюнян
18 марта 2016 г



И.Н.Белова

18 марта 2016 г

Расчетный листок

Организация: ГБПОУ КК УТМиПТ

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА

Организация: ГБПОУ КК УТМиПТ

Подразделение:

К выплате:

Должность:

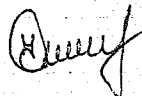
Оклад
(тариф):

| Вид | Период | Рабочие | | Оплачено | Сумма | Вид | Период | Сумма |
|---|--------|---------|------|----------|------------------|--------------------|--------|-------|
| | | Дни | Часы | | | | | |
| Начислено: | | | | | Удержано: | | | |
| За выслугу лет | | | | | | Профсоюзные взносы | | |
| Сельские | | | | | | НДФЛ | | |
| Персональный повышающий коэффициент | | | | | | Выплачено: | | |
| За интенсивность и высокие результаты труда(суммой) | | | | | | Выплата зарплаты | | |
| Доплата за совмещение (суммой) | | | | * | | | | |
| Оплата по окладу | | | | | | | | |
| Компенсация отпуска (Отпуск основной) | | | | | | | | |

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Главный бухгалтер

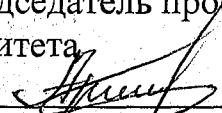


А.Г.Чараева

Приложение № 8
к разделу IV
коллективного
договора

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

 М.М.Арутюнян

18 марта 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор



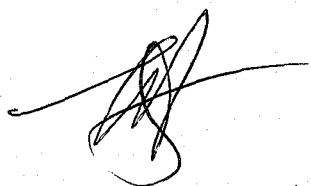
 Н.Н.Белова

18 марта 2016 г.

Перечень производств (работ) с вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты к тарифной ставке

| № п/п | Профессия, должность | Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу) | Основание предоставления |
|-------|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 5 |
| 1 | Управляющий учебным хозяйством | 4% | -ТК РФ ст.147; карта аттестации рабочего места № 3 |
| 2 | Механик | 4% | -ТК РФ ст.147; карта аттестации рабочего места № 4 |
| 3 | Водитель автомобиля (автобуса) 5 разряда | 4% | -ТК РФ ст.147; карта аттестации рабочего места № 10 |
| 4 | Повар 5 разряда | 4% | -ТК РФ ст.117 карта аттестации рабочего места № 13 |

Ответственный по ОТ

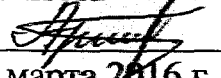


Т.А.Муратова

Приложение № 9
к разделу I V коллективного договора

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета



М.М. Арутюнян

18 марта 2016 г.



Н.Н.Белова

Перечень должностей педагогических работников, которым производится оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
|--|--|
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилею работы по основной должности). |
| Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, 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 | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре |
| Мастер производственного обучения | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология») | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер |
| Преподаватель образовательных | Учитель, преподаватель (при выполнении |

| | |
|---|--|
| <p>организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер</p> | <p>нии учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p> |
| <p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p> | <p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p> |
| <p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p> | <p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p> |

Юрисконсульт



Н.Л.Страшко

Приложение № 10 к разделу VI
коллективного договора

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета


М.М. Арутюнян
18 марта 2016 г



УТВЕРЖДАЮ
Директор

18 марта 2016 г.

Н.Н. Белов

Соглашение по охране труда на 2016 год

| № п/п | Наименование мероприятий (работ) | Единица учета | Количество | Стоимость (тыс. руб.)- | Срок выполнения | Ответственные за выполнение | Количество работников, которым: | | | | |
|-------|--|---------------|------------|------------------------|-----------------|--|---------------------------------|---------------|---------------------------|---------------|--|
| | | | | | | | Улучшаются условия труда | | Облегчаются условия труда | | |
| | | | | | | | всего | В т.ч. женщин | всего | В т.ч. женщин | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | |
| 1. | Проводить регулярный контроль за своевременным приобретением и выдачей спец. одежды, смывающих и обезвреживающих средств | Чел | 7 | 16,0 | 2016 | Директор, председатель ПК, заведующий хозяйством, ответственный по ОТ | 7 | 5 | - | - | |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|-------------|----------------|------------|-------------------------|--|----|----|---|---|--|
| | смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением | | | | | | | | | | |
| 2. | Проводить периодические медицинские осмотры работников | Чел. | 50 | 95,0 | 2016, 3 квартал | Директор, специалист по кадрам | 50 | 26 | - | - | |
| 3. | Проводить лабораторные испытания электрохозяйства учебных и подсобных зданий | Корп. № 1,2 | Один раз в год | 15,0 | 2016 | Директор, электрик заведующий хозяйством | 50 | 26 | - | - | |
| 4. | Осуществлять текущий ремонт и замена электрооборудования и электропроводки | Корп. № 1,2 | Один раз в год | 20,0 | 2016 | Директор, заведующий хозяйством, электрик | 50 | 26 | - | - | |
| 5. | Приобретать новые медицинские аптечки и пополнять имеющиеся аптечек необходимым набором медикаментов для оказания первой медицинской помощи | Шт. | 5 | 4,5 | 2016, 3-4 квартал | Директор, председатель ПК, заведующий хозяйством | 50 | 26 | - | - | |
| 6. | Проводить текущий ремонт в учебных аудиториях и лабораториях | Корп. № 1,2 | Один раз в год | 100,0 0 | 2016 | Зав. кабинетами и лабораториями | 50 | 26 | - | - | |
| 7. | Осуществлять регулярный контроль за санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием сотрудников в соответствии с требованиями охраны труда | Чел. | 50 | 6,00 | 2016, в течение года | Директор, председатель ПК, заведующий хозяйством, ответственный по ОТ | 50 | 26 | - | - | |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-------------------------|------|-----------------------|---|----|----|---|---|
| 8. | Проводить расследование несчастных случаев на производстве и возникновение проф. заболеваний | - | по мере необходимости - | 5,0 | 2016 | Директор, председатель ПК, заведующий хозяйством, ответственный по ОТ | 50 | 26 | - | - |
| 9 | Организовывать ежедневный предварительный медицинский осмотр водителей | Чел | 8 | 60,0 | 2016, ежедневно | Механик | 8 | - | - | - |
| 10 | Проводить дезинфекцию обеззараживающими средствами в столовой и комнатах личной гигиены | Пом. | 9 | 15,0 | 2016 (систематически) | Директор, председатель ПК, заведующий хозяйством, ответственный по ОТ | 50 | 26 | - | - |
| 11 | Разрабатывать и согласовывать инструкции по охране труда | Шт. | по мере необходимости | 3,00 | 2016 | Директор, председатель ПК, заведующий хозяйством, ответственный по ОТ | 50 | 26 | - | - |
| 12 | Приобретать пожарный инвентарь и заправлять огнетушители | Шт. | по графику | 30,0 | 2016 | Директор, заведующий хозяйством | 50 | 26 | - | - |
| 13 | Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах | Раб. мест | 33 | 37,8 | 2016, 1 квартал | Директор, председатель ПК, заведующий хозяйством, ответственный по ОТ | - | - | - | - |
| 14 | Осуществлять регулярный контроль над режимом труда и отдыхом работников в соответствии с Законодательством РФ | Чел. | 50 | 5,0 | 2016, (постоянно) | Директор, председатель ПК, заведующий хозяйством, ответственный по ОТ | 50 | 26 | - | - |
| 15 | Осуществлять регулярный | Чел | 50 | 5,0 | 2016, | Директор, | 50 | 26 | - | - |

| | | | | | |
|----|---|------|----|-----|---|
| | контроль соответствия требований Охраны труда каждого рабочего места | | | | (постоянно) |
| 16 | Проводить обучение и контроль за безопасными методами, приемами работ по Охране труда и оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве и проводить инструктажи по Охране труда на рабочем месте и проверку знаний инструкций | Чел. | 50 | 5,0 | 2016, при поступлении на работу, по графику |

Специалист по охране труда

Гл. бухгалтер

председатель ПК,
заведующий хозяйством,
ответственный по ОТ

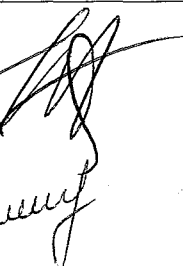
50

26

-

-

Директор,
председатель ПК,
заведующий хозяйством,
ответственный по ОТ



Т.А.Мурагова

А.Г. Чараева

с.р.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета


М.М.Арутюнян
18 марта 2016 г




Н.Н.Белова
18 марта 2016 г

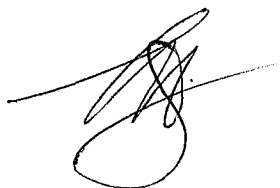
ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, к которым в соответствии с
Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной
одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты
(утвержден постановлением Минтруда России от 30.12.1997г. № 69
(в редакции от 17.12.2001 г.)

| №№ п/п | Наименование профессий, должностей | Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты | Нормы выдачи на 1 год (единицы, комплекты) |
|-----------|--|---|---|
| 1 | Кладовщик | - халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей; - фартук прорезиненный; - рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием кислот, щелочей и др. | 1 2 4 |
| 2 | Уборщик производственных и служебных помещений | - халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей - рукавицы комбинированные - перчатки резиновые - сапоги резиновые | 1 6 2 1 |
| 3 | Повар, шеф-повар, посудомойщик | - халат или костюм хлопчатобумажный - колпак или косынка - передник (фартук) - перчатки резиновые - тапочки | 3 3 3 3 |
| 4 | Мастер производственного обучения в группе | - костюм х/б с пыленепроницаемой ткани - рукавицы комбинированные или | 1 6 |

| | | | |
|---|--|---|--------------|
| | «Производительность обслуживания» | перчатки с полимерным покрытием | |
| 5 | Мастер производственного обучения в группе «Печар-кондитер» | - халат х/б - колпак или косынка - фартук | 1 1 1 |
| 6 | Мастер производственного обучения в группе «Мастер общестроительных работ» | - полукомбинезон или фартук брезентовый с нагрудником - рукавицы | 1 12 |
| 7 | Мастер производственного обучения в группе «Парикмахер» | - халат х/б | 1 |
| 8 | Мастер производственного обучения в группе «Автомеханик» | - костюм вискозолавсановый - рукавицы | 1 1 |
| 9 | Мастер производственного обучения в группе «Электромонтажник электрических сетей и электрооборудования» | - костюм х/б - рукавицы комбинированные - ботинки кожаные | 1 12 1 |


Ответственный
по охране труда



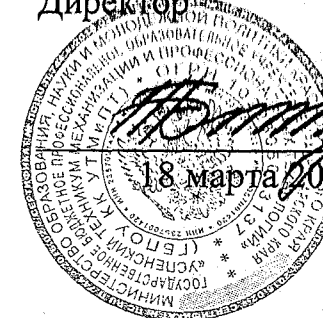
Муратова Т.А.

Приложение № 12
к разделу VI
коллективного
договора

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета


М.М.Арутюнян
18 марта 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор




Н.Н.Белова

18 марта 2016 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства

| № п/п | Профессия, должность | Наименование структурного подразделения | Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства | Наименование работ и производственных факторов | Норма выдачи на 1 работника в месяц |
|-------|--|---|---|---|---|
| | Водитель автомобиля (автобуса) 5 разряда | Обслуживающий персонал | 1. Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу). 2. Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук | Приложение N 1 к Приказу Минздравсопразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н, п.1 ,п.7 | 100 мл.; 200 г (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах). |
| | Повар 5 разряда | Обслуживающий персонал | 1. Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу). 2. Мыло или жидкие моющие средства, | Приложение N 1 к Приказу Минздравсопразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н, | 100 мл.; 200 г (мыло туалетное) или |

| | | | | | |
|--|----------------------------|------------------------|---|---|---|
| | | | <p>в том числе: для мытья рук</p> <p>3. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.</p> <p>4 Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)</p> | п.2 ,п. п.5,7, п.10 | <p>250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p> <p>100 мл</p> <p>100 мл.</p> |
| | Старший повар | Обслуживающий персонал | <p>1.Средства гидрофобного действия(отталкивающие влагу, сушащие кожу).</p> <p>2. Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук.</p> <p>3. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.</p> <p>4 Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)</p> | <p>Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н, п.2 , п.5., п.7, п.10</p> | <p>100 мл.;</p> <p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах;</p> <p>100 мл;</p> <p>100 мл.</p> |
| | Кладовщик 2 разряда | Обслуживающий персонал | <p>1.Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу).</p> <p>2. Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук</p> | <p>Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н, п.2 ,п.7</p> | <p>100 мл.;</p> <p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах.</p> |
| | Кухонный рабочий 2 разряда | Обслуживающий персонал | <p>1.Средства гидрофобного действия(отталкивающие влагу, сушащие кожу).</p> | <p>Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России</p> | <p>100 мл.;</p> <p>200 г (мыло</p> |

| | | | | | |
|--|---|---------------------------------|--|---|--|
| | | | <p>2. Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук.</p> <p>3. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.</p> <p>4 Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)</p> | от 17 декабря 2010 г. N 1122н, п.2, п.5., п.7, п.10 | туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах; 100 мл |
| | Механик | Учебно-вспомогательный персонал | <p>1.Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу).</p> <p>2. Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук</p> | Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н, п.1, п.7 | 100 мл, 100 мл; 200 г (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах. |
| | Мойщик посуды 2 разряда | Обслуживающий персонал | <p>1.Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу).</p> <p>2. Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук.</p> <p>3. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.</p> <p>4 Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)</p> | Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н, п.2, п.5., п.7, п.10 | 100 мл; 200 г (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах; 100 мл; |
| | Уборщик служебных и производственных помещений. | Обслуживающий персонал | <p>1.Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу).</p> <p>2. Мыло или жидкие моющие средства,</p> | Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России | 100 мл. 100 мл.; 200 г (мыло |

| | | | | | |
|--|-----------------------------------|--|--|---|---|
| | | | в том числе: для мытья рук | от 17 декабря 2010 г. N 1122н, п.2 ,п.7 | туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах. |
| | Управляющий учебным хозяйством | Административно -управленческий персонал | 1. Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу). 2. Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук | Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н, п.1 ,п.7 | 100 мл.; 200 г (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах. |

Ответственный по охране труда

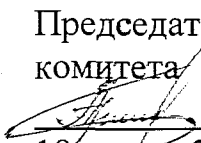


Муратова Т.А.

Приложение № 13
к разделу VII коллективного договора

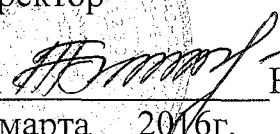
СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

 М.М. Арутюнян
18 марта 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор


18 марта 2016 г.

Н.Н.Белова

Перечень работ, профессий, должностей работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер)

1. Водитель автомобиля (автобуса) 5 разряда.

Юрисконсулы



Н.Л.Страшко