

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного социального учреждения Калининградской
области профессиональной образовательной организации
«Советский техникум-интернат»
на 2019-2022 года

Принят на общем собрании коллектива
Протокол № 1 от «18» марта 2019 года

Представитель работников:
Председатель Органа общественной
самодетельности ГБСУ КО ПОО
«Советский техникум интернат»



Т.В. Курис

Представитель работодателя:
Директор ГБСУ КО ПОО «Советский
техникум интернат»



Е.Г. Луценко

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «Центр занятости
населения Калининградской области»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО за № 02.39.10
08.92000.92200.00005
« 29 » марта 20 19 г.
Иванов И.И. Вавенин
Подпись ФИО

Советск, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	5
3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ЗАКРЕПЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.....	12
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	13
5. ОПЛАТА ТРУДА.....	22
6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.....	28
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА.....	32
8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНА ОБЩЕСТВЕННОЙ САМОДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	34
9. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	35
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	
ПРИЛОЖЕНИЕ 4	
ПРИЛОЖЕНИЕ 5	
ПРИЛОЖЕНИЕ 6	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБСУ КО ПОО «Советский техникум-интернат» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (далее Закон № 273-ФЗ), Федеральным законом «Об основах социального обслуживания граждан в РФ» от 28.12.2013 г. № 442-ФЗ, Законом об образовании в Калининградской области от 01.07.2013 г. № 241 (с изменениями от 24.12.2018 г.), Калининградским областным трехсторонним соглашением, между территориальными организациями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Калининградской области на 2019-2021 годы и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами Договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора, действующего на основании Устава и приказа Учредителя о его назначении;
- работники учреждения в лице их представителя – органа общественной самодеятельности (далее – ООС).

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на работающих по совместительству.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования, типа Учреждения, а также при смене руководителя учреждения;
- при реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет;
- при смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации или настоящим Договором. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями настоящего договора.

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

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путем переговоров.

1.9. Настоящий договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с «18» марта 2019 г.

1.10. Кроме коллективного договора социально-трудовые отношения в Учреждении регулируются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в пределах компетенции работодателя. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, проекты локальных нормативных актов (их содержание), вносимые в локальные нормативные акты изменения и дополнения в соответствии со статьёй 8 ТК РФ, частью 3 статьи 30 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ подлежат согласованию с ООС в установленном порядке. К таким локальным нормативным правовым актам, в частности, относятся:

- Положение об оплате труда и премировании работников учреждения с приложениями;
- приказы и другие локальные нормативные акты об установлении объёма педагогической или учебной (преподавательской) работы педагогическим работникам - статья 162 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее приказ Минобрнауки РФ № 1601);
- правила и инструкции по охране труда для работников учреждения – ст. 212 ТК РФ;
- Правила внутреннего трудового распорядка – ст. 190 ТК РФ;
- штатное расписание в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;

- тарификационные списки (нормы труда) – ст. 162 ТК РФ;
- должностные инструкции;
- расписание занятий;
- приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. 99 и ст. 113 ТК РФ;
- графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;
- положение об аттестации работников на предмет соответствия занимаемой должности – ст. 81 ТК РФ;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение их специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и продолжительность их дополнительного отпуска (ст. 101, 119 ТК РФ);
- график отпусков – ст. 123 ТК РФ;
- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

1.11. Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему коллективному договору.

1.12. Проект Договора рассмотрен и принят на собрании работников учреждения. В таком же порядке вносятся изменения и дополнения в коллективный договор.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с трудовым законодательством, приказом Минтруда России № 167н от 26.04.2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

2.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и если сама работа носит временный характер, или в

силу закона, с работником может быть заключён только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, перечисленными в ст. 59, 332 ТК РФ, с их согласия. При этом в трудовом договоре указывается причина заключения срочного трудового договора.

Переоформление трудового договора, заключённого на неопределенный срок, на срочный трудовой договор не допускается.

2.3. Содержание трудового договора формируется с учетом требований ст. 57 ТК РФ и должно быть персонифицировано в отношении каждого работника.

Конкретные виды работ, которые работник должен выполнить по трудовому договору определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) на основе профессионального стандарта - характеристик квалификации, необходимых работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ст. 195 ТК РФ), а в случае его отсутствия на основе квалификационных характеристик и характеристик работ, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Педагогическим работникам, выполняющим преподавательскую работу в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указывается также объём учебной (преподавательской) работы в год, являющейся нормируемой частью их педагогической работы.

2.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и количеству учебных групп. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и мастеров производственного обучения, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается директором Учреждения. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.5. Объем учебной нагрузки, установленной преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году. Также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращении количества групп.

2.6. Предоставление преподавательской работы руководящим работникам учреждения, педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам

предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования, осуществляется при условии, если преподаватели, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Учреждения, возможно только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, учебным графикам, сокращения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации, другая работа в том же учреждении на все время простоя (в связи с погодными условиями, карантинном и др. случаях);
- восстановления на работу преподавателя, ранее выполнявшего эту нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «2» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

О предстоящих изменениях учебной нагрузки и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до изменения нагрузки.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых учреждение является основным местом работы, сохраняется её объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в группах.

2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положениями об оплате труда и премировании работников учреждения, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

2.10. Один экземпляр трудового договора в обязательном порядке вручается работнику под роспись, второй хранится в личных делах у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.11. Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений, в том числе увеличение или снижение педагогической или учебной нагрузки, производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, а также приказом по Учреждению.

2.12. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

2.13. Трудовой договор сохраняет силу и продолжает действовать при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности (подчинённости) организации, её реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) и изменении типа Учреждения.

2.14. Перевод работника (постоянный или временный) на другую должность или в другое структурное подразделение, если структурное подразделение было указано в трудовом договоре, допускается только с согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую, имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. При этом за работником сохраняется средний заработок по прежней работе, если он превышает заработную плату по новой работе, в течении одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Если работник в соответствии с медицинским заключением нуждается в переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, но у работодателя отсутствует необходимая для перевода работа, то работодатель отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) на весь указанный в медицинском заключении срок. В период

отстранения от работы работнику выплачивается средний заработок по сохраняемой за ним должности (ст.73 ТК РФ).

2.15. По соглашению сторон, оформленному дополнительным соглашением к трудовому договору, работник может быть временно переведён на другую работу на срок до одного года, а в целях замещения временно отсутствующего работника - на срок до выхода данного работника на работу. Если после окончания срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать на работе, на которую переведён, то соглашение о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72, 2 ТК РФ).

2.16. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ).

Выполнение педагогическими работниками педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности не считается совместительством и не требует заключения трудового договора (п.2 постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

2.17. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

2.17.1. Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
- соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров;
- создавать работникам условия для участия их в управлении Учреждением;

- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ и Калининградской области, соглашениями, настоящим Договором.

2.17.2. Работники обязуются:

- добросовестно и качественно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, должностными инструкциями;
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;
- выполнять установленные нормы 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 Учреждения (ст. 21 ТК РФ);
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;
- принимать меры к немедленному устранению причин и последствий чрезвычайных ситуаций (простоя, аварии и др.) и немедленно сообщать о случившемся работодателю;
- в период действия Коллективного договора не принимать участия в несанкционированных акциях протеста таких как: забастовки, митинги, пикетирование. Все разногласия, возникшие в процессе работы, разрешать путем переговоров;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями Работодателя.

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Не допускается увольнение в связи с сокращением численности или штата работников ввиду несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе работников, указанных в абзацах 1 и 4 ст. 261 ТК РФ.

2.19. При возникновении необходимости сокращения численности или штата работников учреждения работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ категорий работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста – за 5 лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- проработавшие в Учреждении десять и более лет;
- инвалиды, независимо от причин инвалидности;
- имеющие троих и более несовершеннолетних детей;
- родители, имеющие ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;

2.20. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух и более работников из одной семьи в течение года.

2.21. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией Учреждения, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

2.22. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, работодатель выплачивает выходное пособие в размере месячного среднего заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течении третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.23. Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в Учреждении.

2.24. Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении Учреждением являются общие собрания работников, конференции, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов учреждения.

На собраниях, конференциях с участием директора учреждения обсуждаются вопросы о работе Учреждения и мерах по ее улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению директором учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания, конференции созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе группового обращения работников о созыве собрания. Собрание считается правомочным, если в нем участвует более половины списочного состава работников, а конференция - не менее двух третей делегатов.

3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ЗАКРЕПЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Стороны исходят из того, что работодатель обеспечивает стабильный состав трудового коллектива Учреждения, создает в коллективе деловую и творческую обстановку, условия для надлежащего, объективного и беспристрастного исполнения работниками своих должностных обязанностей, осуществляет меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, стимулирует интерес к изучению и применению передовых методов работы, следование общепринятым нравственным и этическим нормам.

3.2. В целях привлечения и закрепления профессиональных кадров работодателем применяются в частности следующие меры:

- выплаты стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за интенсивность и качество работы в учреждении;
- меры поощрения за добросовестный труд - выплата премий, награждение почетной грамотой, представления к наградам Калининградской области, ведомственным наградам.

3.3. Работодатель:

- стимулирует и создает условия для непрерывного профессионального образования работников;
- освобождает работников от работы с сохранением среднего заработка для участия в семинарах, проводимых региональными учреждениями повышения квалификации педагогических работников;
- обеспечивает условия и организует дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) педагогических работников не реже чем один раз в три года с оплатой обучения за счет средств учреждения (ст.196 ТК РФ, ст. 28 и 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

- создает необходимые условия для совмещения работниками работы с обучением, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации – дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;
- осуществляет аттестацию работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением об аттестации;
- оказывает содействие педагогическим работникам в подготовке к аттестации в целях установления квалификационной категории.

3.4. Стороны определили, что работодатель:

- разрабатывает мероприятия по сохранению количества рабочих мест и численности работников, работающих в Учреждении по трудовым договорам по основному месту работы.

Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель, только при реальной необходимости в этом.

3.5. В связи с принятием Федеральных законов «О независимой оценке квалификации» и «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификаций» и постановлением Правительства «Об особенностях применения профессиональных стандартов» работодатель утверждает план мероприятий по организации применения профессиональных стандартов, в котором, в частности, предусматривается определение профессиональных стандартов, подлежащих применению в учреждении, проведение анализа профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам, меры по профессиональному обучению и (или) дополнительному профессиональному образованию работников, у которых квалификация не соответствует требованиям профессиональных стандартов.

Мероприятия по внедрению профессиональных стандартов осуществляются за счет средств учреждения.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, которые утверждаются работодателем с учетом мнения (по

согласованию) Органа общественной самодеятельности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.3. Продолжительность рабочего времени работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени ст. 91 ТК РФ).

Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Для медицинских работников продолжительность рабочего времени устанавливается 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Продолжительность и режим рабочего времени педагогических работников регулируются приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре» и «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016г. № 536.

Педагогическим работникам, перечисленным в п. 2.1. приложения № 1 к приказу № 1601 «Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, мастера производственного обучения, методист и др.) установлена фиксированная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам, перечисленным в п. - 2.7. приложения № 1 к приказу № 1601 (воспитатели) установлена норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы - 36 часов.

4.4. Рабочее время педагогических работников, перечисленных в п. 2.8. приложения № 1 к приказу № 1601 (преподаватели) состоит из двух частей: времени, необходимого для выполнения преподавательской работы - 720 часов в год, являющейся нормируемой частью их педагогической работы, и затрат времени на выполнение другой части педагогической работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемым работниками должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Нормируемая часть рабочего времени по выполнению учебной (преподавательской) работы, соответственно продолжительность рабочего времени, увеличивается или уменьшается в зависимости от изменения, с согласия работника, объема учебной (преподавательской) нагрузки. В соответствии с п.п. 1.3, 1.4. и 1.9. приложения № 2 к приказу № 1601 «Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, устанавливается ежегодно на начало учебного года и утверждается приказом Учреждения.

4.5. В дни недели (периоды времени в течение которых функционирует Учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных другой частью педагогической работы (участие в работе педагогических и методических советов, проведение родительских собраний, выполнение предусмотренных графиками, планами, расписаниями Учреждения мероприятий по реализации образовательных программ), а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Учреждении не требуется.

4.6. В соответствии с п. 2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536, выполнение педагогическими работниками, ведущими учебную (преподавательскую) работу, другой части педагогической работы, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) и разработки учебно-методического комплекса (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала в электронной и в бумажной форме;

- правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- планами и графиками учреждения, локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;
- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);
- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими; руководство цикловыми методическими комиссиями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

4.7. В соответствии с п.п. 4.1 - 5.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536, периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им ежегодными основными и дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников.

Педагогические работники в указанные периоды выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного

объема учебной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, составляющих в соответствии с п. 2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, другую часть педагогической работы у педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, если выполнение соответствующих работ планируется в каникулярное время.

Преподаватели, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, к участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе в методической комиссии, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий, в остальное время самостоятельно занимаются методической работой.

В каникулярный период, не совпадающий с отпуском, педагогический работник может быть направлен для получения дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Режим рабочего времени педагогических работников в каникулярное время и в периоды приостановки занятий по климатическим и другим основаниям регулируется локальными нормативными актами Учреждения и графиками (планами) работ с указанием их характера и особенностей выполнения.

Привлечение педагогических работников и иных работников учреждения в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность осуществляется на условиях, предусмотренных законодательством о служебных командировках.

4.8. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

4.9. Работодатель имеет право установить ненормированный рабочий день работникам Учреждения.

В соответствии со ст. ст. 116, 119, ТК РФ, постановлением администрации Калининградской области от 21.03.2005 г. № 132 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета» лицам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется дополнительный отпуск в зависимости от занимаемой должности до 12 календарных дней, но не менее трех календарных дней (Приложение № 3).

4.10. Работа в ночное время с 22 часов до 6 часов организуется в соответствии со ст. 96 ТК РФ. Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается у работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, инвалиды, работники, имеющие детей – инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей в возрасте до пяти лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им в соответствии с медицинским заключением по состоянию здоровья. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены с их правом отказываться от работы в ночное время.

4.11. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, устанавливаемым для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

4.12. При составлении расписания занятий, планов и графиков работ для педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу предусматривается один

свободный день в месяц с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

В нерабочие праздничные дни работники привлекаются к работе в соответствии с графиком сменности для выполнения работ, приостановка которых на праздничные дни невозможна. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности, привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день, согласие работников.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванные необходимостью проведения спортивных, культурно-массовых и других мероприятий, допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

В каникулярное время учебно-вспомогательный, педагогический персонал (не осуществляющий учебный процесс), обслуживающий персонал, с их согласия, может привлекаться к выполнению организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.14. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи предоставляется вместе с обучающимися. Остальным работникам перерыв для отдыха и питания предоставляется с 13⁰⁰ до 13³⁰., за исключением случаев, указанных в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.15. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

4.16. В соответствии со ст. 334 ТК РФ, п. 3 части 5 ст. 47, частью 7 ст. 51 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность отпусков установлена постановлением правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 56 календарных дней.

4.17. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

4.18. Работникам учреждения имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск, сроком не менее 30 календарных дней.

4.19. Нерабочие праздничные дни в число дней отпуска не включаются.

4.20. Отпуск за первый год работы может предоставляться работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению между работодателем и работником отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. В ст.122 Трудового кодекса РФ определены случаи, в которых работодатель по заявлению работника обязан предоставить оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы.

4.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы Учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков является локальным нормативным актом, и работодатель обязан ознакомить с ним всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

О дате начала отпуска работник должен быть извещен работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения, как работодателем, так и работником.

По заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

4.22. В случае, если работодатель не произвел оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска производится в соответствии со ст. 124 ТК РФ.

В случае предоставления путевки на санаторно-курортное лечение (приобретения соответствующей путевки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путевки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

4.23. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям (при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 дней), перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с согласия работника. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя и согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для его оплаты определяется заново.

4.24. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для 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.

4.25. Работникам учреждения на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 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 5 календарных дней;
- в других случаях (для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу, в связи с переездом на новое место жительства, для проводов собственных детей в армию) - до 5 календарных дней.

4.26. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

4.27. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск до одного года, в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом Учреждения (п. 4 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

4.28. Работодатель по заявлению работника предоставляет ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, для работников, имеющих ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноких матерей, одиноких отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет. Данный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

4.29. Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц и оформляются приказом по Учреждению.

4.30. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата работников учреждения устанавливается в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами РФ, Положением об оплате труда и премировании работников ГБСУ КО ПОО «Советский техникум-интернат», Положением о предпринимательской и иной приносящей доход деятельности ГБСУ КО

ПОО «Советский техникум-интернат», другими нормативными актами Учреждения, условиями трудового договора.

5.2. Положение об оплате труда и премировании работников ГБСУ КО ПОО «Советский-техникум интернат» является приложением к коллективному договору (Приложение № 2).

5.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и включает размеры минимальных должностных окладов работников учебного отделения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ), утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры окладов медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденными приказом от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Минимальные размеры окладов работников, предоставляющих социальные услуги устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденными приказами от 31 марта 2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг» (в редакции приказа Минтруда России от 03.03.2017 г. № 233н).

Минимальные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры окладов профессий работников хозяйственно-обслуживающего отдела устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

5.4. Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором, исходя из условий, результативности, особенностей деятельности Учреждения и работника в

соответствии с установленной системой оплаты труда на 2019-2021 годы, осуществляется в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области, трудовым законодательством РФ.

5.5. Размер месячной заработной платы работников, отработавших норму рабочего времени за этот период и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения области, устанавливаемого региональным соглашением о минимальной заработной плате по Калининградской области.

5.6. Зарплата работников учреждения определяется исходя из:

- должностного оклада;
- повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию в зависимости от квалификационной категории педагогических и медицинских работников, присвоенной по результатам аттестации.
- надбавки, для отдельных категорий работников: (за кураторство и классное руководство, за заведование кабинетом и мастерскими, за иные особые условия труда);
- компенсационных выплат при наличии оснований (за работу в ночное время, праздничные дни, за увеличенный объем работы, за совмещение профессий и т.д.);
- стимулирующих выплат (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты);
- других выплат, предусмотренных действующим законодательством, Положением об оплате труда и премировании и другими локальными нормативными актами учреждения.

При необходимости наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема оставшейся учебной или другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

- 5.7. Работодатель создает условия для оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышения качества оказываемых услуг.
- 5.8. При введении «эффективного контракта» работодатель заключает в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительные соглашения с работниками в целях конкретизации трудовых функций по соответствующим должностям, установления показателей, критериев, условий и размеров осуществления выплат стимулирующего характера.
- 5.9. Качественные показатели деятельности устанавливаются на основании Положения об оплате труда и премировании работников ГБСУ КО ПОО «Советский техникум-интернат», согласованного с ООС, выплачиваются после издания приказа Директора учреждения, конкретный размер определен на основании критериальных значений за достигнутые результаты и качество деятельности.
- 5.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.
- 5.11. Основная цель выплат из стимулирующего фонда – повышение мотивации работников учреждения на предоставление высококачественной образовательной и социальной услуги и высокое качество выполняемой работы.
- 5.12. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, в следующей последовательности:
- 5.12.1. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 25 числа текущего месяца – в размере 50% от установленного работнику оклада.
- 5.12.2. Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 10 числа месяца следующего за отчетным, которая включает в себя:
- окончательный расчет за предыдущий месяц (за вычетом 50% выплаты от установленного оклада, указанные в п. 7.12.1.);
 - все надбавки и другие выплаты установленные работнику, с учетом его трудовых особенностей и обязанностей (в соответствии с настоящим договором).
- 5.12.3. Выплаты работнику производятся путем перечисления на расчетный счет (банковскую карту) работника.
- 5.12.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 5.12.5. Работникам выдаются расчетные листки с 10 по 14 число ежемесячно.
- 5.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику

от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

5.14. В случае несвоевременной выплаты или неправильного начисления заработной платы работникам виновные лица могут привлекаться к ответственности по результатам служебного расследования в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).

5.15. 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. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 ТК РФ).

5.16. Ограничение удержаний из заработной платы регламентируется статьей 137 ТК РФ).

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении Законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья ст. 155 ТК РФ) или простоя (часть третья ст. 157 ТК РФ).

5.17. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (включая выплаты из внебюджетных средств), применяемые в организации, независимо от источников этих выплат (ст. 139 ТК РФ).

5.18. Доплата за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ) производится в размере 20% должностного оклада (ставки) за каждый час работы с 22 часов до 6 часов.

5.19. Оплата труда работников за совмещение должностей (профессий), исполняющих обязанности временно отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, производится по согласованию работника и работодателя (ст. 151 ТК РФ).

5.20. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам — в размере двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх нормы, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

Работникам, работающим по графикам сменности, в нерабочий праздничный день работа оплачивается по графику сменности в двойном размере.

5.21. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

5.21.1. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение) (ст. 282 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени при работе по совмещению не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совмещению полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совмещению не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (за другой учетный период), установленный для соответствующих категорий работников (ст. 284 ТК РФ).

5.21.2. Работа, производимая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, как на основной работе, так и по совмещению, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период - считается сверхурочной (ст. 99 ТК РФ), и оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.22. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному лицу по доверенности сотрудника, заверенной руководителем учреждения, либо нотариально.

5.23. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.24. В случае смерти сотрудника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию учреждения документов, удостоверяющих смерть сотрудника.

5.25. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления бюджетных средств на счет Учреждения несет руководитель.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны настоящего договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Работодатель обязуется обеспечить в Учреждении безопасные условия труда, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни воздействия этих факторов не превышают установленных нормативов.

В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Калининградской области:

6.1.1. Организует выполнение стандартов безопасности труда в учреждениях, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников образовательных и социальных учреждений, отраслевых правил по охране труда при проведении занятий, лабораторных работ в учебных кабинетах и лабораториях, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН, локальных правил и инструкций по охране труда работников.

6.1.2. Заключает с работниками Соглашения по улучшению условий и охраны труда с учётом Типового перечня реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков, утверждённого приказом Минздравсоцразвития от 01.03.2012 г. № 181н.

6.1.3. Осуществляет обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на работе, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда.

6.1.4. Обеспечивает за счет средств Учреждения прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу, периодических и внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров в соответствии со ст. 212 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. №302н, профессиональной гигиенической подготовки работников учреждения.

6.1.5. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками в Учреждении.

6.1.6. Организует проведение специальной оценки условий труда в Учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ и знакомит работников с результатами оценки условий труда на их рабочих местах.

В соответствии с результатами специальной оценки условий труда на рабочих местах Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- оплату за труд в повышенном размере;
- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- дополнительный оплачиваемый отпуск;
- обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Списки производств, профессий и должностей, которые дают право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, порядок и нормы их предоставления определены в (Приложениях № 4, 5 и 6);

6.1.7. Обеспечивает санитарно-гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников.

6.1.8. Обеспечивает надлежащее техническое оснащение всех рабочих мест и создаёт на них условия, соответствующие требованиям охраны труда и санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимое освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников.

6.1.9. Обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования.

6.1.10. Осуществляет контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

6.1.11. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на:

предупредительные меры по сокращению производственного травматизма; для проведения специальной оценки условий труда; приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также на санаторно-курортные путевки.

6.1.12. Разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников.

6.1.13. Для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (или лицо, уполномоченное им) проводит инструктаж по охране труда.

6.1.14. Внедряет опыт организации эффективной охраны труда в образовательных учреждениях.

6.1.15. Организуют мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа, связанные с профилактикой здоровья и поддержанием здорового образа жизни работников.

6.1.16. Выполняет представления и требования технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья работников, пожарной и экологической безопасности.

6.2. На время приостановления работ в Учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняет место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель предоставляет работнику другую работу 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, как простой по вине работодателя.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения работ с вредными

или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с Федеральным законом.

6.3. До проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах сохраняются выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% (процентов) или до 24% (процентов) оклада (ставки заработной платы) утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 г. № 611, а также занятым на иных работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выявленных при аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014 г., до вступления в силу Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ.

6.4. Работникам, занятым на рабочих местах, условия труда на которых не улучшены после специальной оценки условий труда, сохраняется ранее установленный размер компенсационной доплаты – часть 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

6.5. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

Работники имеют право обжаловать результаты специальной оценки условий труда на их рабочих местах в государственной инспекции труда.

Об отмене гарантий и компенсаций, а также о необходимости внесения соответствующих изменений в трудовой договор работника, необходимо уведомить не менее чем за два месяца до их отмены.

В течение этого срока работнику предоставляются гарантии и компенсации, ранее установленные трудовым договором.

6.6. Работодатель обязан предоставлять работникам, которые в течение рабочего дня совмещают свою основную работу с работой во вредных условиях труда, все компенсации, установленные для должности по результатам специальной оценки. Доплата за работу во вредных условиях труда осуществляется за время фактической работы на соответствующем рабочем месте.

6.7. Работники Учреждения обязуются:

6.7.1. Соблюдать требования по охране труда и технике безопасности.

6.7.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.7.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.7.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.7.5. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя или заменяющего его лица, директора учреждения, специалиста по охране труда, начальника хозяйственного отдела о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ и Калининградской области, соглашениями, коллективным и трудовыми договорами, в частности:

- запрещение работодателю требовать от работника выполнения работы не предусмотренной трудовым договором, соответственно право работника на отказ от выполнения подобных заданий (ст.60 ТК РФ);
- изменение условий трудового договора, как правило, только с согласия работника (ст. 72 ТК РФ);
- возмещение работнику заработной платы в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, незаконного отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра по вине работодателя, в связи с приостановкой работником работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. ст. 142, 234 ТК РФ);

- сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, а также на проведение независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональному стандарту (ст. 187 ТК РФ);
- при сокращении численности или штата работников учреждения в форме трудоустройства на другую должность в учреждении, выплаты выходного пособия и среднего заработка на период трудоустройства до трех средних месячных заработков в случае увольнения (статьи 81, 178, 180, ТК РФ);
- при совмещении работы с получением образования – в форме предоставления дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка, полной или частичной оплаты проезда к месту нахождения образовательной организации и обратно один раз в учебном году, сокращения продолжительности рабочего времени (глава 26 ТК РФ);
- при наступлении страхового случая по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в форме выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком (статьи 183, 255, ТК РФ, Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ);
- с учетом особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями – в форме перевода беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе, предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, ограничения увольнения беременных женщин и лиц с семейными.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В установленные сроки и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования РФ.

Обеспечивает своевременность и достоверность предоставляемых сведений о стаже работы и заработной плате работников в отделение Пенсионного фонда РФ по Калининградской области.

7.2.2. Обеспечивает работникам прохождение бесплатных медицинских обследований.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНА ОБЩЕСТВЕННОЙ САМОДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Орган общественной самодеятельности:

- способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);
- представляет от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);
- добивается от работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальным нормативных актов, принятых без необходимого согласования с ООС (ст. 372 ТК РФ);
- контролирует соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);
- выражает свое мнение при увольнении работников по инициативе работодателя. Представляет и защищает интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- добивается обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- вносит предложения работодателю по совершенствованию управления Учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития организации и ее кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- предлагает меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;
- осуществляет самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда или инспекцию труда контроль за соблюдением правил охраны труда;

- участвует в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- осуществляет контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициирует формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей ООС;
- участвует в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;
- предпринимает предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

9. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет настоящий Договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора.

Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет созданная в этих целях двухсторонняя комиссия. Комиссия по итогам каждого полугодия письменно информирует работодателя и ООС о ходе выполнения условий коллективного договора и лицах, виновных в невыполнении условий договора, для принятия мер в отношении виновных лиц.

9.3. В целях проведения контроля стороны коллективного договора обязаны без задержки предоставлять друг другу и указанной комиссии по контролю за выполнением коллективного договора необходимую для этого информацию.

9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.5. Состояние выполнения коллективного договора по итогам каждого года рассматривается на собрании (конференции) работников учреждения по отчетам руководителя учреждения.

9.6. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

9.7. Решения о внесении изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, о продлении действия коллективного договора принимаются на собрании (конференции) работников учреждения.

9.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора или продление настоящего Договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора.

9.9. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему.

9.10. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу и действует до «18» марта 2022 года.

От работодателя

Директор ГБУ КО ПОО

«Советский техникум-интернат»



Е.Г. Луценко

От работников учреждения

Председатель Органа общественной

самодеятельности ГБУ КО ПОО

«Советский техникум интернат»

Т.В. Курис