

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Краснодарского края
«Гулькевичский строительный техникум»

(наименование хозяйствующего субъекта)

с " 15 " февраля 2020г. до " 15 " февраля 2023г.

Представитель работодателя:

Директор ГБПОУ КК ГСТ

(должность)

Рыбин А.В.

(Ф.И.О. подпись)

Печать

Представитель работников:

Председатель профсоюзного
комитета

Кузнецова Л.Н.

(Ф.И.О. подпись)

Печать



1. Общие положения

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

1.1. Сторонами коллективного договора являются государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Гулькевичский строительный техникум» (далее – техникум) в лице директора Рыбина Анатолия Васильевича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем "Работодатель" и работники образовательной организации в лице их представителя Кузнецовой Любови Николаевны, именуемые в дальнейшем "Профсоюзный комитет, профком".

1.2. Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности техникума, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Стороны договорились, что все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществляются за счет прибыли техникума.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества техникума, согласование с Профсоюзным комитетом проектов текущих и перспективных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников техникума.

1.4.2. Работники техникума (далее – 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.

1.4.3. Профсоюзный комитет представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

1.5. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и пре-

имущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (*ст. 41 ТК РФ*).

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

1.7. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в техникуме соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

1.8. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.8.1. Работодатель:

признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает Профсоюзный комитет к участию в управлении техникумом в соответствии с действующим законодательством, предоставляет Профсоюзному комитету полный объем информации о деятельности техникума;

1.8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 15 февраля 2020 года (*ст. 43 ТК РФ*).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре

трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель знакомит работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом техникума, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

Директор техникума, его заместители, руководители структурных подразделений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601.

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и настоящим коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.4. Работодатель обязуется в сфере трудовых отношений:

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;
- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

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

2.6. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с Профсоюзным комитетом, утверждает Положение о защите персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

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

2.8. Стороны обязуются совместно:

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

2.8.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*), расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 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;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- для педагогических работников – не более 36 часов в неделю.

Для педагогических работников продолжительность работы устанавливается согласно приказу министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 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» в соответствии с расписанием учебных занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, 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.

Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются должностными инструкциями.

Соотношения учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися (ч.2 пункта 1.5 Приказа от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

3.4. В техникуме учебная нагрузка на новый учебный год утверждается директором техникума по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан заранее ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой в письменном виде не менее чем за два месяца.

3.5. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника техникума, осуществляется только в тех случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

3.7. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.8. Сменная работа для дежурных по общежитию 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*).

3.9. 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). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению:

многодетных родителей (*Закон Краснодарского края от 22 мая 2005 г. № 836-КЗ "О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае"*);

беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрас-

те до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (*ст. 93 ТК РФ*).

3.10. В техникуме при выполнении отдельных работ в связи с невозможностью соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – один год.

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

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

3.12. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, могут привлекаться к сверхурочным работам.

Привлечение работников к сверхурочным работам производится в случаях определенных ст. 99 ТК РФ и по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Продолжительность сверхурочной работы не может превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, согласованного с Профсоюзным комитетом.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

в двойном размере среднего дневного заработка с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

или по желанию работника - день оплачивается в одинарном размере и предоставляется другой оплачиваемый день отдыха.

Период для расчета среднего дневного заработка – один год.

3.14. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе сокращается:

на один час – для всех работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.15. 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 педагогических работников предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск - 56 календарных дней (*постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»*).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день) и может быть использован ими в любое удобное для них время.

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (*ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»*).

3.16. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в техникуме, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (*ст. 122 ТК РФ*).

3.17. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников: несовершеннолетние работники, жены военнослужащих, лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России, "чернобыльцы", Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, Герои Социалистического Труда, Герои труда Кубани, полные кавалеры ордена Славы, полные кавалеры ордена Трудовой Славы, инвалиды войны, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет).

3.18. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

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

Работодатель обязуется 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;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (*ст.263 ТК РФ*);

работникам для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

работникам в случае рождения внуков – до 3 календарных дней;

в случае бракосочетания детей работников – до 3 календарных дней;

председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – до 3 календарных дней;

членам профкома – до 3 календарных дней;

работникам для проводов детей на военную службу – до 3 календарных дней;

работникам в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.20. Работникам устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью:

занятым на работах с вредными, опасными условиями труда – 7 календарных дней;

3.21. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (*ст.120 ТК РФ*).

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

3.22. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радо-ница и др.), Работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится в двойном размере среднего дневного заработка или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха.

Период для расчета размера среднего заработка работника – один год.

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

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

3.24. 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*).

3.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее. Чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.26. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам техникума длительного отпуска сроком до одного года (*приложение № 2*), разработанного на основании приказа министерства образования и науки РФ от 31.05.2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

3.28. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем техникума с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом Положением об оплате труда и премировании работников (*приложение № 3*).

Положение об оплате труда и премировании работников устанавливает системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда (*ст. 135 ТК РФ*).

4.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. 23 числа – за первую половину текущего месяца, 8 числа следующего за отработанным месяцем – окончательный расчет.

Работникам, не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы выдаются расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом и является приложением № 4 к настоящему коллективному договору.

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором. 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.4. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

4.5. За работниками в установленных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором случаях сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы 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. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

4.6. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.7. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

4.8. При установлении наименований профессий и должностей работников применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональные стандарты, утвержденные в установленном законодательством порядке.

4.9. Работодатель, по согласованию с Профсоюзным комитетом, индексирует заработную плату в порядке, установленном трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Краснодарского края, содержащими нормы трудового права.

4.10. Заработная плата отдельного работника техникума максимальным размером не ограничивается.

4.11. Среднемесячная заработная плата руководителя техникума не может превышать среднемесячную заработную плату работников техникума (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) более чем в 8 раз.

4.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (*ст. 236 ТК РФ*).

Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

4.13. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

4.14. Работодатель производит оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.15. Работникам техникума выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера:

4.15.1. За работу во вредных и (или) опасных условиях труда согласно приложению № 10 (*ст. 147 ТК РФ*).

4.15.2. За сверхурочные работы: не менее чем в двойном размере.

4.15.3. За работу в выходной день и нерабочий праздничный день: не менее чем в двойном размере.

4.15.4. За работу в ночное время в размере 35 % должностного оклада *(п.5.2.7.Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2019-2021 годы).*

4.15.5. За совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором не менее 30 % от вакантной ставки.

4.16. Работникам в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников выплачиваются следующие стимулирующие выплаты:

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

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

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

за интенсивность и высокие результаты труда;

за выслугу лет;

премия по итогам работы за месяц.

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в приложении № 5, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) *(п.5.2.9. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2019-2021 годы).*

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией техникума или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

- возобновления педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

4.17. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом показателей результативности труда работников техникума, установленных в Положении об оплате труда и премировании работников.

4.18. За работниками, проходящими обучение, переквалификацию по направлению организации, сохраняется средний заработок.

4.19. Система нормирования труда в техникуме определяется работодателем на основании типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), утверждаемых в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники извещаются в письменной форме не позднее чем за два месяца.

4.20. 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.

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.

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

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

4.23. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производится ежемесячная выплата персонального повышающего коэффициента молодому специалисту, наставнику молодого специалиста.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или среднего профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в техникум;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после

окончания организации высшего или среднего профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;
- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. *(Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2019 – 2021 годы, п.8.6.)*

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. Работодатель и Профсоюзный комитет направляют на профессиональное обучение или для получения дополнительного профессионального образования педагогических работников не реже одного раза в 3 года *(п.2.ч.5 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)*.

Работодатель:

5.2. Предусматривает выделение средств в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников.

5.3. В случае направления работника для получения образования с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.4. В первоочередном порядке направлять на профессиональное обучение или для получения дополнительного профессионального образования педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

5.5. Предоставлять гарантии и компенсационные выплаты работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы; работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации *(ст. 173 ТК РФ)*.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, представляются при получении образования соответствующего уровня впервые *(ст. 177 ТК РФ)*.

5.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 ТК РФ, так же работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению, а так же в других случаях. Финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работников).

5.7. Для приема граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с Законом Краснодарского края от 8 февраля 2000 г. № 231-КЗ "О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае" Работодатель выделяет 2 рабочих места.

5.8. Прием на работу иностранных граждан работодатель осуществляет в соответствии с законодательством и по согласованию с Профсоюзным комитетом (*п.5 ст.12 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 "О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности"*).

5.9. Работодатель рассматривает с участием Профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

Предварительно (не менее чем за три месяца) сообщает Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, представляет Профсоюзному комитету экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в техникуме.

5.10. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров, в том числе иностранной рабочей силы;
- организация подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- отказ от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации;
- ограничение круга совместителей, временных работников.

5.11. Работодатель производит увольнение работников по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

В случае проведения сокращения численности или штата работников Работодатель расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку Работодатель предлагает, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

5.13. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение оклада в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до увольнения.

5.14. Высвобождаемым работникам предоставляется возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

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

воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);

одиноким матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми возраста 18 лет;

обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении высшего профессионального образования до завершения обучения;

впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

работающие инвалиды;

получившие производственную травму, профзаболевание в организации;

лица, в семье которых один из супругов длительное время (более года) стоит на учете в центре занятости населения и имеет статус безработного;

педагогические работники, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

5.16. При увольнении работников по сокращению численности или штата Работодатель выплачивает выходное пособие согласно ст. 178 ТК РФ.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с

рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

организует работу службы охраны труда, не допускает сокращение специалистов по охране труда и не возлагает на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (*ст. 217 ТК РФ*);

ежемесячно проводит во всех подразделениях День охраны труда (*постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 "О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края"*).

назначает ответственных за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда (*ст. 217 ТК РФ*);

обеспечивает 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*);

обеспечивает обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим;

оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда;

обеспечивает каждое структурное подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (*ст. 212 ТК РФ*).

6.2. Стороны создают комиссию по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комиссии по охране труда по специальной программе, в том числе за счет средств Фонда социального страхования (*ст. 218 ТК РФ*).

6.3. Специальная оценка условий труда проводится в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения профком обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

6.4. Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (*приложение № 6*).

Работодатель осуществляет финансирование (выделяет средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (*ст. 226 ТК РФ*).

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (ежегодные) медицинские осмотры работников техникума. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (*ст. 212, 213 ТК РФ*).

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

6.5.2. Обеспечить приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (*приложение № 7*), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (*приложение № 8*);

уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ; информирование работников о полагающихся СИЗ.

6.5.3. 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, умывальные, туалеты, помещения для отдыха и психологической разгрузки в рабочее время, помещения для стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезвреживания специальной одежды и обуви); помещения для приема пищи; для оказания медицинской помощи; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (*ст. 223 ТК РФ*).

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

а) дополнительный отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ по перечням профессий и должностей согласно приложению № 9;

б) доплату к окладу за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ по перечню профессий и должностей согласно приложению № 10;

в) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно приложению № 8.

Не допускать снижение компенсационных мер в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравне-

нию с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер на момент вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, ставших основанием для реализации компенсационных мер.

6.5.5. 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*).

6.5.6. Заключить договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников.

Обеспечить работникам:

при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на 2 рабочих дня (*ст. 185.1 ТК РФ*) один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.5.7. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с законодательством.

6.6. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда различных категорий работающих, в том числе:

6.6.1. Запрещает прием на работу женщин на участки производства, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (*постановление Совета Министров – Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105*);

6.6.2. Обеспечивает условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускает их к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (*ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163*).

6.6.3. Работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, предоставляет специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время.

6.6.4. Работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

6.7. Работодатель создает условия для работы уполномоченных лиц по охране труда профсоюза. С этой целью, работодатель:

проводит их обучение по охране труда за счет собственных средств, обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда;

предоставляет для выполнения своих обязанностей 4 часа в неделю с оплатой в размере среднего заработка;

проводит увольнение по сокращению штатов, вследствие недостаточной квалификации в течение срока полномочий только после предварительного согласования с профсоюзным органом.

6.8. Профсоюзный комитет проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст. 370 ТК РФ).

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные лица по охране труда выдают работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений (*ст. 370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"*).

6.9. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;

проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;

способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*);

размещать в помещениях и на территории техникума, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД;

не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*).

6.10. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

VII. Социальные гарантии и льготы

7.1. Стороны договорились, что **Работодатель:**

7.1.1. Заключает соглашения об информационном взаимодействии с Отделением Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю.

7.1.2. Своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды.

7.1.3. Ведет персонифицированный учет в соответствии с законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования.

7.1.4. Своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующее Управление Отделения Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю.

7.1.5. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.1.6. Выплачивает 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 сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (*ст. 178 ТК РФ*).

7.1.7. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (*ст. 186 ТК РФ*). 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.

7.1.8. За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняет место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, а также возмещает следующие расходы:

по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

суточные в размере 100 руб. в сутки;

иные расходы.

7.1.9. Выплачивает работникам из фонда экономии заработной платы единовременную материальную помощь:

- в связи со смертью близких родственников в размере 1 должностного оклада;

- в связи со смертью самого работника его родственникам в размере 1 должностного оклада;

- в связи с исполнением возраста 50, 55 (у женщин) и 50,60 (у мужчин) в размере 1 должностного оклада.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

7.2.1. Осуществляет контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию, и информирует об этом работников.

7.2.2. Осуществляет контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

7.2.3. Оказывает материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

7.2.4. Организует физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

7.2.5. Содействует оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

7.2.6. Ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

7.2.7. Использует средства, поступившие на счет профсоюзной организации на:

- оказание материальной помощи членам профсоюза;
- приобретение подарков к 23 февраля, 8 марта;
- приобретение канцелярских товаров;
- поздравления неработающих пенсионеров – ветеранов с профессиональным праздником, юбилейным днем рождения (60,70,80 лет);
- в связи с рождением у работника ребенка – 1000 рублей;
- поздравления с юбилеями, днями рождения (50,55 лет - у женщин, 50, 60 – у мужчин), свадьбой самого работника – 1000 рублей;
- в связи со смертью самого работника его родственникам – 1000 рублей;
- в связи со смертью пенсионера – ветерана его родственникам – 1000 рублей.

7.3. Отдельные социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются только членам Профсоюза.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель:

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

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

способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

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

не допускает перепрофилирование, приватизацию или передачу объектов социально-культурной среды и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласия профкома.

8.3. Профсоюзный комитет:

организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации и членов профсоюза

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель:

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

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

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

9.2.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (*глава 58 ТК РФ*).

9.2.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (*статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

9.2.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.2.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

9.2.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.2.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.2.7. Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

9.3. Стороны исходят из того, что:

9.3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в техникуме (*статья 144 ТК РФ*);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (*статья 190 ТК РФ*);
- составление графиков сменности (*статья 103 ТК РФ*);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (*статья 136 ТК РФ*);
- привлечение к сверхурочным работам (*статья 99 ТК РФ*);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (*статья 113 ТК РФ*);
- установление очередности предоставления отпусков (*статья 123 ТК РФ*);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (*статья 100 ТК РФ*);
- утверждение формы расчетного листка (*статья 136 ТК РФ*);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*статья 196 ТК РФ*);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (*статья 22 ТК РФ*);
- формирование аттестационной комиссии в техникуме (*статья 82 ТК РФ*);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (*ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»*);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (*статья 74 ТК РФ*).

9.3.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

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

9.3.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (*статья 101 ТК РФ*);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (*статья 191 ТК РФ*);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (*статья 147 ТК РФ*);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (*статья 154 ТК РФ*);
- распределение учебной нагрузки (*статья 100 ТК РФ*);
- утверждение расписания занятий (*статья 100 ТК РФ*);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (*статьи 135, 144 ТК РФ*);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (*статьи 135, 144 ТК РФ*).

9.3.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (*статьи 192, 193 ТК РФ*);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.3.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (*часть 3 статьи 374 ТК РФ*).

9.3.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (*часть 3 статьи 39 ТК РФ*).

9.3.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

10.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (*ст. 44 ТК РФ*).

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор 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 приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками

техникума 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 настоящего коллективного договора.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (*ст. 51 ТК РФ*).

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

11.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников или по его решению комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

11.4. К представителям 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.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Гулькевичский строительный техникум».
2. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ГБПОУ КК ГСТ длительного отпуска сроком до одного года.
3. Положение об оплате труда и премировании работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Гулькевичский строительный техникум».
4. Форма расчетного листка.
5. Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).
6. Соглашение по охране труда.
7. Перечень профессий и должностей лиц, которым в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами установлена бесплатная выдача спецодежды, спецобуви и др. СИЗ.
8. Перечень профессий и должностей лиц, которым за работу, связанную с загрязнением рук и тела установлена бесплатная выдача смывающих обезвреживающих средств.
9. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.
10. Перечень должностей работников, которым предоставляется повышенная оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Приложение №1
к коллективному договору

Мнение представительного органа
работников в письменной форме
(от 11.02.20 № 1) рассмотрено
Л.Н.Кузнецова
«11» февраля 2020г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ КК ГСТ

А.В.Рыбин
«11» февраля 2020г.

Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Гулькевичский строительный техникум»

Настоящие Правила регламентируют 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 в техникуме.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, 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 Российской Федерации, не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- данные медицинского обследования с подтверждением отсутствия противопоказаний к занятию педагогической деятельностью.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного 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 исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение 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.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 статьи 83 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТК РФ);

восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность

вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется один день в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации без предупреждения об увольнении за два месяца, выплатив работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представительного органа работников принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

2.2. Педагогические работники техникума дополнительно имеют право на:

- свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободу выбора и использования педагогических обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами техникума, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в техникуме;
- бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами техникума в порядке, установленном действующим законодательством РФ или локальными нормативными актами;
- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном действующим законодательством РФ;
- иные трудовые правила, меры социальной поддержки, установленные законодательством РФ и Краснодарского края.

2.3. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории техникума;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, возмещать ущерб, причиненный техникуму в размере и порядке, установленном законодательством РФ;
- соблюдать устав техникума настоящие Правила, иные локальные нормативные акты техникума;
- своевременно и точно исполнять приказы и распоряжения работодателя;
- содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии;
- соблюдать установленный в техникуме порядок хранения и учета материальных ценностей и документов;
- своевременно (не позднее пяти рабочих дней) представлять в отдел кадров копии подтверждающих документов об изменении персональных данных (фамилия, имя, отчество, адрес фактического проживания, адрес по месту регистрации, состав семьи и др.);
- создавать спокойную деловую обстановку, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, в помещении техникума;
- в случае болезни или неявки на рабочее место по другой причине не позднее следующего рабочего дня информировать своего непосредственного руководителя, отдел кадров;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.4. Педагогические работники дополнительно обязаны:

- выполнять учебную, методическую, научно-исследовательскую, организационную работу в соответствии с утвержденным индивидуальным планом учебно-методической работы, соблюдать часы аудиторских занятий и консультаций, установленные расписанием занятий;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- систематически повышать свой профессиональный уровень, проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению техникума;
- обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса;
- формировать у обучающихся профессиональные качества по избранному направлению подготовки (специальности), гражданскую позицию, способность к труду и жизни в современных условиях;
- быть честным и справедливым в отношении всех обучающихся, одинаково обращаться со студентами всех рас, национальностей и религий, поощрять свободный обмен мнениями между преподавателями и обучающимися;

- проявлять объективность и требовательность при оценке знаний, умений и навыков обучающихся; выявлять и пересекать факты плагиата при контроле письменных работ обучающихся;

- уважать академические права и свободы других работников, вести объективное обсуждение противоположных знаний.

2.5. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца 8 числа и 23 числа месяца.

- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;

- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается для директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

В техникуме устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем для директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, за исключением уборщика производственных и служебных помещений, повара;

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресеньем для педагогических работников, а также для уборщика производственных и служебных помещений, повара.

4.3. Сменная работа вводится для дежурных по общежитию в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие.

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для: работников в возрасте до 16 лет не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы не более 35 часов в неделю; для педагогических работников – не более 36 часов в неделю.

4.5. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

4.6. Режим работы техникума:

Начало работы для директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, за исключением уборщика производственных и служебных помещений, повара в обычный рабочий день в 8 часов, окончание работы в 17 часов; в пятницу – начало работы в 8 часов, окончание в 16 часов. Перерыв для отдыха и питания 1 час - с 12 часов до 13 часов. Перерыв в рабочее время не включается.

Начало работы для уборщика производственных и служебных помещений, повара в обычный рабочий день в 8 часов, окончание работы в 16 часов; в субботу – начало работы в 8 часов, окончание в 14 часов. Продолжительность перерыва для отдыха и питания – 1 час, начало перерыва в 12 часов, окончание в 13 часов. Перерыв в рабочее время не включается.

Для педагогических работников продолжительность работы устанавливается в соответствии с расписанием занятий, с которым работник должен быть ознакомлен не позднее чем за две недели до введения его в действие.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, 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.

Соотношения учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися (*ч.2 пункта 1.5 Приказа от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»*).

На период летних каникул обучающихся работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом начало рабочего времени и его продолжительность могут изменяться.

4.7. Контроль за соблюдением расписания учебных занятий, за выполнением индивидуальных планов учебной, учебно-методической и научно-исследовательской работы преподавателей осуществляется заместителем директора по учебной работе.

Контроль за режимом работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляют руководители соответствующих структурных подразделений техникума.

4.8. Работа на условиях внутреннего совместительства преподавателей и других работников техникума должна выполняться в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации с разрешения директора техникума.

4.9. При неявке преподавателя или другого работника руководитель подразделения обязан принимать меры к замене его другим преподавателем (работником).

4.10. 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 в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные ус-

ловия всего населения или его части.

4.11. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

4.11.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.11.2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

4.11.3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

4.11.4. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей.

4.11.5. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников.

4.11.6. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспе-

чивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.12. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (ч. 2,4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.13. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней, для педагогических работников – 56 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда представление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он представляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

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

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

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет не допускается.

4.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.17. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- публично осуждать недостатки и неудачи обучающегося при других обучающихся и родителях;
- унижать достоинство обучающегося;
- находиться в верхней одежде и головных уборах в помещениях техникума;
- курить в помещениях техникума и на его территории.

4.18. Посторонние лица не могут присутствовать на занятиях с разрешения директора техникума или его заместителя по учебной работе.

5. Поощрения

5.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. Основанием для применения к работнику мер поощрения является его добросовестный эффективный труд, то есть безупречное выполнение трудовых обязанностей, продолжительная добросовестная работа, а также другие достижения в работе.

В приказе директора техникума о поощрении устанавливается, за какие успехи поощряется работник с указанием вида поощрения.

В техникуме применяются следующие виды поощрения:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача премии.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

5.3. За заслуги и достижения в области образования и науки работники техникума могут быть награждены знаками отличия в сфере образования и науки, учрежденными Министерством образования и науки Российской Федерации.

5.4. Поощрения объявляются приказом директора техникума, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.2. До наложения взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

6.3. 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 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.

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

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

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.

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлены:

№ п/п	Ф.И.О. работника	личная под- пись	дата
1.	Алексеев Н.Н.		
2.	Абрамов А.В.		
3.	Бакланов А.Н.		
4.	Безъязычный Е.О.		
5.	Бережной А.В.		
6.	Бессонова М.В.		
7.	Борисова Ю.В.		
8.	Борисенко А.Н.		
9.	Борисенко С.В.		
10.	Боровко Н.А.		
11.	Бочкова А.Б.		
12.	Братчикова Е.Ю.		
13.	Ванда О.В.		
14.	Ванда Н.Л.		
15.	Варлыгина В.И.		
16.	Волкова Н.В.		
17.	Грицан С.А.		
18.	Говало Л.И.		
19.	Гунтовая О.Н.		
20.	Данилова Л.А.		
21.	Дегтярева М.А.		
22.	Дикая Е.А.		
23.	Дроздова Е.А.		
24.	Дудниченко О.И.		
25.	Зайко Е.В.		
26.	Захарова О.П.		
27.	Закордонец П.Д.		
28.	Ильяшенко О.А.		
29.	Капкина И.А.		
30.	Калашникова Ю.А.		
31.	Комарова С.Д.		
32.	Колбинцева Т.М.		
33.	Коновалова Л.А.		
34.	Криволапова Г.А.		
35.	Кривоносова О.В.		
36.	Кузнецова Л.Н.		
37.	Кузнецова Н.В.		
38.	Литвиненко Т.В.		
39.	Лукьянова С.В.		
40.	Лукьяненко Д.В.		
41.	Лучко И.В.		

42.	Малышенко С.В.		
43.	Маликов А.А.		
44.	Маншилина С.А.		
45.	Масленникова М.Н.		
46.	Маргашова О.Е.		
47.	Маркочев С.С.		
48.	Мельник З.Н.		
49.	Мирошниченко О.Ю.		
50.	Михайличенко Т.И.		
51.	Налимова В.С.		
52.	Неженец В.А.		
53.	Нырненко И.И.		
54.	Олейников С.В.		
55.	Петренко А.А.		
56.	Пигарева Д.В.		
57.	Поляков А.А.		
58.	Попова Т.В.		
59.	Проскурня О.А.		
60.	Ротова С.Н.		
61.	Рыбин А.В.		
62.	Рыбина Е.Г.		
63.	Сайфутдинов О.Я.		
64.	Сидоркина Е.А.		
65.	Сижук О.А.		
66.	Ступко Н.А.		
67.	Ступко А.М.		
68.	Степко С.П.		
69.	Тарасов А.В.		
70.	Тихонова Л.П.		
71.	Фурсов А.Ю.		
72.	Финенко Л.В.		
73.	Хмеленко О.Г.		
74.	Хлевная В.Н.		
75.	Чеченкина Н.Н.		
76.	Чирва С.А.		
77.	Шабанова И.Н.		
78.	Шарков А.А.		
79.	Шестых Е.И.		
80.	Щурова К.А.		
81.	Юдина Л.В.		

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам ГБПОУ КК ГСТ
длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Гулькевичский строительный техникум» (далее – техникум).

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности преподавателя, мастера производственного обучения, воспитателя, методиста, педагога дополнительного образования, педагога-психолога, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, руководителя физического воспитания, социального педагога, тьютора имеют право на длительный отпуск.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается техникумом в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не

более трех месяцев.

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет).

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом директора техникума.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию техникума не позднее чем за 2 недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 3 дня. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в техникуме составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

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

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

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

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания

педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

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

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и премировании работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Краснодарского края
«Гулькевичский строительный техникум»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении отраслевой системы оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Гулькевичский строительный техникум» (далее - техникум) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами:

Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572 - КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений 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»

постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников техникума, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

Положение устанавливает единые принципы оплаты труда работников Техникума.

1.3. Положение включает:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя техникума.

2. Условия и порядок оплаты труда

2.1. Отраслевая система оплаты труда работников техникума включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Краснодарского края, а также настоящим Положением.

2.2. Оплата труда работников Техникума устанавливается с учетом:

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

2.3. 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.

2.4. 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 актами российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

2.5. 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.

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

2.7. Оплата труда работников техникума производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

2.8. На основе расчетов, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ) с учетом сложности и объема выполненной работы и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор техникума самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

2.9. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.10. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.11. Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей техникума предусмотрены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.12. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников техникума устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.13. Порядок и условия почасовой оплаты работников Техникума устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. В целях совершенствования оплаты труда работников техникума, обеспечивающего повышение уровня оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда устанавливаются стимулирующие выплаты.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам техникума с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы индивидуально для каждого работника.

Доплаты стимулирующего характера определяются и выплачиваются в пределах имеющихся средств, выделенных техникуму на оплату труда.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с временным отсутствием работника (вакансия), в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам (отпуск без сохранения заработной платы), направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2. Работникам техникума может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается по приказу директора техникума на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем техникума персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается по следующим показателям:

- 3.3.1. Уровень профессиональной подготовленности.
- 3.3.2. Сложность, важность выполняемой работы.
- 3.3.3. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.
- 3.3.4. Ответственное отношение к своим обязанностям.
- 3.3.5. Результативность проведения военизированных мероприятий, участие в гражданско-патриотическом воспитании обучающихся.
- 3.3.6. Стабильно высокие показатели результативности работы.
- 3.3.7. Результативность проведения мероприятий, направленных на профилактику правонарушений и пропаганду здорового образа жизни.
- 3.3.8. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности техникума.
- 3.3.9. Развитие социального партнерства.
- 3.3.10. Систематическое использование современных образовательных технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса.
- 3.3.11. За качественно проведенную работу по профориентации (по результатам набора).
- 3.3.12. Молодому специалисту.
- 3.3.13. Наставнику молодого специалиста.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливает-

ся с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности:

Квалификационная категория	Повышающий коэффициент, (%)
Наличие высшей квалификационной категории	0,15 (15%)
Наличие первой квалификационной категории	0,10 (10%)
* Повышающий коэффициент за квалификационную категорию применять: - пропорционально объему педагогической учебной нагрузки (педагогической работы); - остальным работникам от должностного оклада (ставки) по основной должности	

3.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, по профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Наименование	Повышающий коэффициент, (%)
Заслуженный учитель РФ Заслуженный учитель Кубани, Почетный работник сферы образования РФ Кандидат наук Ученая степень доктора наук	0,075 (7,5%)
*Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание применять: - пропорционально объему педагогической учебной нагрузки (педагогической работы) - остальным работникам от должностного оклада (ставки)	

Стимулирующая надбавка за почетное звание, ученую степень может быть применена только по основной должности работника.

3.6. Стимулирующая надбавка к должностному окладу за выслугу лет.

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

Стаж работы	Размер надбавки, (%)
При стаже непрерывной работы от 1 до 5 лет	5%
При стаже непрерывной работы от 5 до 10 лет	10%
При стаже непрерывной работы от 10 лет	15%
*Повышающий коэффициент за выслугу лет применять: - пропорционально объему педагогической учебной нагрузки (педагогической работы); - остальным работникам от должностного оклада (ставки) по основной должности	

Стимулирующая надбавка за выслугу лет может быть применена только по основной должности работника. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается по приказу директора. По мере необходимости пересматривается отделом кадров.

3.7. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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. Указанная надбавка максимальным размером не ограничивается.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам техникума устанавливается:

3.7.1. За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения.

3.7.2. 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.

3.7.3. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).

3.7.4. За сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям).

3.7.5. За сложность и напряженность выполненной работы преподавателям:

Виды работ	Размер доплат, (%)
1. Заведование лабораторией, мастерской	15% от должностного оклада
2. Заведование кабинетом	15 % от должностного оклада
3.Заведование учебно – методическим объединением	20% от должностного оклада
4. Кураторство	от 10 чел. до 15 чел. в группе - в размере 10 % от должностного оклада; от 16 чел. до 20 чел. – в размере 15% от должностного оклада; от 21 чел. до 25 чел. – в размере 20% от должностного оклада
5. Проверка письменных работ по математике и русскому языку и литературе	15% от нагрузки преподавателя
6. Проверка письменных работ по русскому языку и литературе	20% от нагрузки преподавателя

3.7.6. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

4. Порядок начисления и условия выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работы).

Условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.2. Оплата труда работников техникума, 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:

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

4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - 20%.

Если по итогам специальной оценки условий труда 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 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 от-

сутствующего 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. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра - в размере 35 % должностного оклада (*п.5.2.7.Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2019-2021 годы*).

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ в размере не менее чем двойной ставки.

4.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются индивидуально для каждого работника и выплачиваются в пределах имеющихся средств, выделенных техникуму на оплату труда.

5. Порядок и условия премирования работников

Премияльные выплаты (поощрения) - доплаты вводятся в целях материальной заинтересованности всех категорий работников техникума в улучшении качественной подготовки квалифицированных специалистов, повышения качества труда и профессионального мастерства, активизации работы по привлечению внебюджетных средств.

5.1. Премии (поощрения) - доплаты по настоящему Положению в целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены:

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

Премирование осуществляется по решению комиссии о распределении премии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

5.1.1. Заместителей директора, главного бухгалтера, подчиненных директору непосредственно;

5.1.2. Руководителей структурных подразделений техникума и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора техникума; других работников, занятых в структурных подразделениях техникума - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения техникума.

Основанием для начисления премий является приказ директора техникума.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности техникума;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

5.3. Размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке, так и в абсолютном (денежном) выражении. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

5.5. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере 1 оклада при:

- поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

- присвоение почетных званий РФ и Краснодарского края;

- награждении орденами и медалями РФ и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования РФ.

Премирование осуществляется на основании приказа директора техникума.

5.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.7. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

выплаты за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

выплаты за сложность, напряженность выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

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

6. Материальная помощь

6.1. Из экономии фонда оплаты труда работникам техникума может быть выплачена материальная помощь.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор техникума на основании письменного заявления работника.

7. Оплата труда директора техникума, заместителей директора и главного бухгалтера

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

7.2. Размер должностного оклада руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяется трудовым договором.

7.3. Предельный уровень соотношения устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников техникума формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада директора техникума устанавливаются министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

7.4. Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края - главный распорядитель средств краевого бюджета, в ведении, которого находится техникум, в утверждаемом им порядке может устанавливать директору техникума выплаты стимулирующего характера с учетом показателей деятельности техникума, выполнения государственного задания.

7.5. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада директора техникума по приказу директора.

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

7.7. Премирование директора техникума осуществляется с учетом результатов деятельности техникума в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы техникума, установленными Министерством обра-

зования, науки и молодежной политики Краснодарского края, в ведении которого находится техникум.

Премирование директора техникума может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых Министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края в размере до 5 процентов.

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

7.8. Директору может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда техникума. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяется локальным нормативным актом Министерства образования, науки и молодежной политики.

8. Штатное расписание

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

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

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

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

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

8.6. Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда техникума.

ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ОБЪЕМА УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ГБПОУ КК ГСТ

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

Учебная нагрузка распределяется директором 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 и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

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

2. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в техникуме директором, определяется министерством образования, науки и молодежной политики, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - техникумом.

Педагогическая (преподавательская) работа директора техникума по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения министерства образования, науки и молодежной политики.

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

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

4. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее

объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий уменьшения учебной нагрузки в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

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

*Приложение № 2
к Положению «Об оплате труда
и премировании работников ГБПОУ КК
ГСТ»*

**ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ
ГБПОУ КК ГСТ**

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

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

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

2. 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.

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

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.

5. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуск

ка, 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 выезда в командировку и прибытия из нее), 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 4 настоящего приложения.

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.

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

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.

7. Оплата труда мастеров производственного обучения техникума производится по должностным окладам, соответствующим их квалификации. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с должностной инструкцией. Количество мастеров производственного обучения определяется техникумом, исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом, а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

Мастерам производственного обучения, выполняющим в техникуме наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным

отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

Приложение № 3
*к Положению «Об оплате труда
и премировании работников ГБПОУ КК
ГСТ»*

Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные 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 техникум;
- при оплате труда преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением 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.

Форма расчетного листка

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 20__ г. К выплате: _____

(ФИО) (табельный номер)

Организация: ГБПОУ КК ГСТ Должность: _____
Подразделение: _____ Оклад (тариф): _____

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:					00000,00	Удержано: 000,00		
Оплата по окладу (по часам) Оклад:0000					0000,00	НДФЛ		0000,00
Стимулирующие надбавки (суммой) Фиксированная сумма для стимулирующие надбавки (суммой):000,00					0000,00	Профсоюзные взносы		0000,00
Компенсационные выплаты (суммой) Фиксированная сумма для компенсационные надбавки (суммой):000,00					0000,00			
За квалификационную категорию преподавателям Фиксированная сумма для За квалификационную категорию преподавателям: 000,00					0000,00	Выплачено: 00000,00		
За выслугу лет (суммой) Фиксированная сумма для за выслугу лет (суммой): 000,00					000,00	Выплата аванса ____ от _____		000,00
Почетный работник Фиксированная сумма для почетный работник:000,00					00,00	Выплата заработной платы ____ от _____		00000,00
Персональный повышающий коэффициент Фиксированная сумма для персональный повышающий коэффициент: 000,00					0000,00			
Премия разовая 1					0000,00			

Долг предприятия на начало 0,00 Долг предприятия на конец 0,00
Общий облагаемый доход: 000000,00
Вычетов на детей: 0,00

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Преподаватель, учитель	Преподаватель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Преподаватель, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной на-

	грузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)
Мастер производственного обучения	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности)
Преподаватель, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения

Приложение № 6
к коллективному договору

Согласовано:

Председатель профкома

Л.Н. Кузнецова

Утверждаю:

Директор

А.В. Рыбин

"11" февраля 2020г.



"11" февраля 2020г.

Соглашение по охране труда

работодателя и уполномоченного работниками представительного органа
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Краснодарского края
«Гулькевичский строительный техникум»
на 2020 год

№ п/п	Содержание мероприятий, (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников высвобожденных с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщины
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.	К-т	27	55	02.2020	Зам. дир по АХЧ Безъязычный ЕО, Инж по ОТ и ТБ Ванда Н.Л.	27	15		
2	Обеспечение хранения СИЗ, а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.	К-т	27	10	12.2020	Зам. дир по АХЧ Безъязычный ЕО				
3	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	Чел.	81	210	30.06.2020	Инж по ОТ и ТБ Ванда Н.Л. Специалист по кадрам Ванда О.В.	81	60		
4	Проведение измерений и испытаний электрооборудования	Участок цепи	165	60	01.07.2020	Инж по ОТ и ТБ Ванда Н.Л.	81	60		

Главный бухгалтер

Н.В. Волкова

Н.В. Волкова

Приложение № 7

к коллективному договору

Согласовано:

Председатель профкома

Л.Н.Кузнецова"11" февраля 2020г.

Утверждаю:

Директор ТБПОУ КК ГСТ

А.В. Рыбин"11" февраля 2020г.**Перечень**

**профессий и должностей лиц, которым в соответствии с
Типовыми отраслевыми нормами установлена бесплатная
выдача спецодежды, спецобуви и др. СИЗ**

(Приказы Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010г.

№ 777н, от 20.04.2006г. № 297, от 01.06.2009 № 290н,

Приказ Минтруда России от 09.12.2014 №997н)

№ п/п	Наименование профессий	Наименование средств индивиду- альной защиты	Норма вы- дачи на год	Наименование и дата нормативного доку- мента, номер пункта нормативного доку- мента
1.	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производст- венных загрязнений и механических воз- действий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н, п.30
2.	Мастер производст- венного обучения	Костюм для защиты от общих производ- ственных загрязнений и механических воз- действий, рукавицы комбини- рованные, очки защитные	1 шт. 2 пары до износа	Приказ Минздрав- соцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н, п.18
3.	Водитель автомоби- ля	Костюм для защиты от общих производ- ственных загрязнений и механических воз- действий, перчатки с точечным покрытием, перчатки резиновые или из полимерных материалов, жилет сигнальный	1 шт. 12 пар дежурные 1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н, п.11 Приказ Минздрав- соцразвития РФ от 20.04.2006 № 297, п.2
4.	Уборщица производ- ственных и служеб- ных помещений	Халат для защиты от общих производст- венных загрязнений и механических воз- действий, перчатки с полимер- ным покрытием,	1 шт. 6 пар	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н, п.170, 171

		перчатки резиновые, средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	12 пар до износа	
5.	Механик (гаража)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, рукавицы комбинированные	1 шт. 4 пары	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 № 777н, п.59 раздела VIII
6.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, сапоги резиновые, перчатки с полим. покрытием, перчатки резиновые, очки защитные, средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 12 пар 12 пар до износа до износа	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н, п.148
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, сапоги резиновые, перчатки с полим. покрытием, очки защитные, средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар до износа до износа	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н, п.135
8.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, сапоги резиновые, перчатки с полим. покрытием, диэлектрические галоши, перчатки диэлектрич. очки защитные, средство индивидуальной защиты орга-	1 шт. 1 пара 6 пар дежурные до износа до износа до износа	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н, п.193

		нов дыхания фильтрующее		
9.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, фартук из полим. материалов, сапоги резиновые, перчатки с полим. покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н, п.23
10.	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, рукавицы комбинированные	1 шт., 2 пары	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 № 777н, п.47 раздела VIII
11.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, фартук из полим. материалов с нагрудником, нарукавники из полимер.материалов	1 шт. 2 шт. до износа	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н, п.122

Составил:

Инженер по ОТ и ТБ Ванда Н.Л

Приложение № 8
к коллективному договору

Согласовано:

Председатель профкома

Л.Н.Кузнецова

Утверждаю:

Директор

А.В. Рыбин

"11" февраля 2020г.

"11" февраля 2020г.



**Перечень
профессий и должностей лиц, которым за работу,
связанную с загрязнением рук и тела установлена бесплатная выдача
смывающих и обезвреживающих средств
(Приказ Министерства труда и социального развития РФ
от 17.12.2010 г. №1122н)**

№ п/п	Наименование проф- фессий	Виды работ и произ- водственных факто- ров	Виды смывающих и (или) обезврежи- вающих средств	Нормы вы- дачи на 1 работника в месяц
1.	Мастер производст- венного обучения	Работы, связанные с легкосмываемым за- грязнением	туалетное мыло или жидкие моющие сред- ства, для мытья рук	200г или 250 мл жид- кого моющ. средства
2.	Водитель автомобиля	Работы с технически- ми маслами, смазка- ми, нефтепродуктами	средство гидрофоб- ного действия (впи- тывающие влагу, ув- лажняющие кожу)	100мл
		Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загряз- нениями: масла, смаз- ки, нефтепродукты	твердое туалетное мы- ло; очищающий крем; регенерирующий вос- станавливающий крем	300г. 200мл 100мл
		Работы, связанные с дезинфицирующими средствами; выпол- няемые в резиновых перчатках	средство гидрофобного действия (отталки- вающие влагу, суша- щие кожу)	100мл
3.	Уборщица производ- ственных и служеб- ных помещений.	Работы, связанные с легкосмываемыми за- грязнениями	туалетное мыло или жидкие моющие сред- ства, для мытья рук	200г или 250 мл жид- кого моющ. средства
		Работы с дезинфи- цирующими средст- вами; работы, выпол- няемые в резиновых перчатках	регенерирующий, вос- станавливающий крем	100 мл
		Работы, связанные с легкосмываемыми за- грязнениями	туалетное мыло или жидкие моющие сред- ства, для мытья рук	200 г или 250 мл жид- кого моющ. средства
4.	Механик (гаража)	Работы, связанные с легкосмываемыми за- грязнениями	туалетное мыло или жидкие моющие сред- ства, для мытья рук	200 г или 250 мл жид- кого моющ. средства

5.	Слесарь-сантехник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	туалетное мыло или жидкие моющие средства, для мытья рук	200 г или 250 мл жидкого моющ. средства
6.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	туалетное мыло или жидкие моющие средства, для мытья рук	200 г или 250 мл жидкого моющ. средства
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	туалетное мыло или жидкие моющие средства, для мытья рук	200 г или 250 мл жидкого моющ. средства
8.	Дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	туалетное мыло или жидкие моющие средства, для мытья рук	200 г или 250 мл жидкого моющ. средства

Составил:

Инженер по ОТ и ТБ Ванда Н.Л

*Приложение № 9
к коллективному договору*

Согласовано:

Председатель профкома

Л.Н. Кузнецова

"11" февраля 2020г.

Утверждаю:

Директор

А.В. Рыбин

"11" февраля 2020г.



**Перечень должностей работников,
которым предоставляется дополнительный отпуск за работу
во вредных и (или) опасных условиях труда
(не менее 7 календарных дней) ст.117 ТК РФ**

№ п/п	Наименование профессий	Количество ка- лендарных дней	Основание
1.	Повар	7	Карта СОУТ № 2617.04.10 А от 02.12.19

Согласовано:

Председатель профкома

Л.Н. Кузнецова"11" февраля 2020г.Утверждаю:
ДиректорА.В. Рыбин"11" февраля 2020г.

**Перечень должностей работников,
которым предоставляется повышенная оплата труда работникам,
занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
(не менее 4процентов тарифной ставки) ст.147 ТК РФ**

№ п/п	Наименование профессий	Процент- ная ставка	Основание
1.	Слесарь-сантехник	20	Карта СОУТ № 731.03.020 от 14.08.18г.
2.	Водитель автомобиля (ГАЗ 3110)	20	Карта СОУТ № 1806.01.01 от 07.11.18г.
3.	Водитель автомобиля (ГАЗ 2217)	20	Карта СОУТ № 731.03.18 от 14.08.18г.
4.	Мастер производственного обучения (сварочная мастер-ская)	20	Карта СОУТ № 1807.02.07 от 21.08.19г.
5.	Повар	20	Карта СОУТ № 2617.04.10 А от 02.12.19г.