

1. Общие положения

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

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

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

1.3 Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.7 Взаимные обязательства сторон.

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

1.7.2 Профсоюзный комитет обязуется:

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

В случае поступления в арбитражный суд заявления о признании работодателя банкротом директор образовательной организации обязуется проинформировать об этом профсоюзный комитет, а также работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем в месячный срок.

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

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-

трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

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

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

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

1.8 Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 18 марта 2022 года (ст.43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

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

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

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

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

2.4 Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в

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

2.5 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, приказом Минтруда РФ от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», уставом образовательной организации не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.9 ТК РФ).

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

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

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.) на основании специальной оценки условий труда;

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

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

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

2.8 Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

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

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

2.11 Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ (ст.72.1 ТК РФ).

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

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

2.13 Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным трудовым кодексом Российской Федерации, и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

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

2.15 При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.16 Ежегодно на основании данных о численности работников учреждения постановлением главы администрации муниципального образования Успенский район утверждается квота для приема граждан, испытывающих трудности в поисках работы.

Работодатель обязуется:

2.16.1 создать или выделить рабочее место для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с установленной квотой;

2.16.2 провести специальную оценку условий труда на выделенном (созданном) квотируемом рабочем месте;

2.16.3 создать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;

2.16.4 принять локальный нормативный акт, содержащий сведения о квотируемых рабочих местах, в 10-дневный срок с момента получения нормативно – правового акты муниципального образования о введении квот;

2.16.5 предоставлять информацию в центр занятости населения об изменениях, связанных с выделением, созданием, перепрофилированием или ликвидацией квотируемых рабочих мест, а также в случае увольнения работников с квотируемых рабочих мест не позднее 10 дней со дня принятия соответствующего решения.

При создании рабочих мест для инвалидов работодатель соблюдает требования трудового законодательства в части обеспечения инвалидов безопасными условиями труда.

2.17 Профсоюзный комитет обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

III. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Рабочее время

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

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

3.1.2 Для работников из числа административно-управленческого и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки регулируются приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности 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.

3.1.3 Для отдельных категорий работников в учреждении может устанавливаться суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – 6 месяцев (Приложение № 2).

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

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормальное число рабочих часов (ст. 104 ТК РФ).

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

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

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

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).

Продолжительность рабочего времени в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда (ст.96 ТК РФ). Список указанных работ определен в Приложении № 3 к настоящему коллективному договору.

3.1.5 Для лиц, моложе 18 лет, для работников, условия труда на рабочем месте которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасными условиям труда, для работников, являющихся инвалидами I или II группы, для других категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего

времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются федеральным органом исполнительной власти (статья 333 ТК РФ).

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

Работодатель обязуется установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актам Российской Федерации (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и время отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы (ст.93 ТК РФ).

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

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

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

3.1.9 Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при

суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ).

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

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

3.1.10 По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) (ст.101 ТК РФ). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением № 4 к настоящему коллективному договору.

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

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

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

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

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

время (ст.99, ст.113 и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.2. Время отдыха.

3.2.1 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

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

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

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

Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021 – 2023 годы).

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

3.2.3 Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и по другим основаниям прилагаются коллективному договору (приложение № 4; № 5).

3.2.4 Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и

максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые дни отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

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

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

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно – исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - 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).

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

3.2.8 Работники в возрасте до восемнадцати лет, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», участники ликвидации последствий катастрофа на Чернобыльской АЭС, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех лет, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, одному из родителей (опекуну; попечителю), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

3.2.10 Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ). Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми – инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 г. № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми – инвалидами».

3.2.11 Педагогическим работникам образовательной организации, осуществляющим образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, в порядке установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой

работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

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

4.2 Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования определяются Положением об оплате труда (приложение № 6)

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

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, 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 Министерством просвещения РФ 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.

4.4 Работодатель обязуется:

4.4.1 Индексацию размера минимальной заработной платы проводить с учетом роста МРОТ, установленного федеральным законом, с первого числа года, следующего за годом его принятия.

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

4.4.3 Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: **23 числа** текущего месяца (за первую половину отработанного месяца) и **8-го числа**, следующего за отработанным (за вторую половину месяца) путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника

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 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

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

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

Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения представительного органа работников (ст. 136 ТК РФ) (Приложение № 7).

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

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

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

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

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

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

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

4.4.7 Оплачивать каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в повышенном размере по сравнению с работами в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ). Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 40% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.4.8 Установить оплату труда работников, занятых на работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ). Конкретный размер по каждой профессии установлен в Приложение № 8.

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

4.6 Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72.2 ТК РФ).

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

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

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

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

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

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

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

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи. Не допускать увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, на иждивении которых находятся члены семьи, не имеющие самостоятельного заработка.

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

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

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

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

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

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

Работодатель и профсоюзный комитет:

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

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

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

- обучающиеся по заочной форме обучения в образовательных учреждениях среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
- проработавшие в отрасли образования свыше 10 лет;
- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- педагогические работники, которым установлена первая или высшая квалификационная категория;
- работающие инвалиды;
- работники из числа воспитанников детских домов.

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

5.11 Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществлять в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (п.5 ст.12 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

6.2 Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на оказание образовательных услуг (ст. 225 ТК РФ, п. 7.2.2. отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021 – 2023 годы).

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

6.3 Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда, ежемесячно проводить единый день охраны труда.

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

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

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

6.7 Обеспечивать за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных ТК РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу), обязательные психиатрические освидетельствования и периодические медицинские осмотры (обследования) работников. Перечень профессий и должностей, при выполнении которых, работники проходят предварительный (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (приложение № 11)

6.8 Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 214 ТК РФ).

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

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, в структурных подразделениях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст. 223 ТК РФ);

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам учреждения (ст. 214 ТК РФ);

- обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст. 214 ТК РФ).

6.10 Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

На квотируемых рабочих местах специальная оценка проводится до принятия на них работников. На основании отчета о проведении специальной оценки условий труда разрабатывается, с учетом мнения профсоюзного комитета план реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, с указанием сроков выполнения и ответственных лиц.

6.11 Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) согласно приложению №12; смывающих и обеззараживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением согласно приложению №13.

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

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

- дополнительный отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ по перечням профессий и должностей согласно приложению №5;

- доплату к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ по перечню профессий и должностей согласно приложению №8;

- смывающие и обеззараживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно приложению №12.

6.14 Ограничить применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запретить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышавших предельно допустимых для них нормы. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.09.2021 г. №629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» утверждены следующие нормы предельных нагрузок:

6.14.1 при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании (до 2 раз в час) с другой работой, предельно допустимая масса груза, включающая в себя массу тары и упаковки, не должна превышать 10 кг., при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены – 7 кг.;

6.14.2 суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочего дня (смены) предельно допустимая масса груза, включающая в себя массу тары и упаковки не должна превышать: с рабочей поверхности – 350 кг., с поля – 175 кг.

6.14.3 Разовый подъем тяжестей (без перемещения) – 15 кг.

6.15 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).

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

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

6.18 Обеспечить условия труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ).

6.19 При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

6.20 Направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по медицинским рекомендациям.

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

6.21 Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время (ст.109 ТК РФ).

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

6.22 Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.23 Разрабатывать природоохранные мероприятия по снижению вредных выбросов в окружающую природную среду, по выводу (замене) вредных технологий, обеспечивая улучшение экологической обстановки районе и регионе в целом.

Участвовать в мероприятиях, проводимых органами исполнительной власти, общественными организациями, в Днях защиты от экологической опасности.

Заключать договоры на вывоз и утилизацию отходов потребления и производства, включая ртутьсодержащие приборы, лампы, источники ионизирующих излучений.

Профсоюзная организация обязуется:

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

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- получение достоверной информации о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте работника, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся средствах индивидуальной и коллективной защиты, льготах и компенсациях, а также о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья или вследствие нарушения требований охраны труда, до устранения такой опасности. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15 Закона Краснодарского края от 03.06.1998 г. №133-КЗ «Об охране труда»).

6.25 Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников и направлять работодателю представление об устранении выявленных нарушений трудового законодательства (ст.370 ТК РФ).

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

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

6.28 Размещать на территории образовательной организации в доступных для работников местах информацию о профилактике ВИЧ/СПИД.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

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

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

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные в размере 100 руб.

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

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

Перечень работ, профессий, должностей работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, определен в приложении № 14 к настоящему коллективному договору.

7.4 Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц (ст. 178 ТК РФ).

7.5 Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

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

Освобождать работника от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Освобождать от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка, работника, достигшего возраста сорока лет (при прохождении диспансеризации).

Освобождать от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка, работника не достигшего возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочного, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работника, являющегося получателем пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем. Работник обязан предоставить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст.185.1 ТК РФ).

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

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

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

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

Краснодарского края (постановление Правительства от 26.10.2013 г. №963 «О предоставлении компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений и их заместителям, состоящим в штате по основному месту работы в федеральных государственных образовательных организациях, проживающим и работающим по трудовому договору в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа)»).

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

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

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

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

Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

7.17 Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель:

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

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

8.2. Профсоюзный комитет:

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

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

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

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

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

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

Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза.

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

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

9.2. Стороны договорились, что:

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

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

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

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

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

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

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

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

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

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

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

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

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

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

11.5 К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не

предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Перечень приложений к коллективному договору

К разделу III

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень должностей работников, в отношении которых ведется суммированный учет рабочего времени.
3. Список работников, принимаемых специально для работы в ночное время.
4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.
5. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

К разделу IV

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

7. Форма расчетного листка.

8. Перечень производств (работ) с вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на повышенный размер оплаты труда.

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

К разделу VI

10. Соглашение по охране труда на 2022 год.

11. Перечень профессий и должностей работников, при выполнении которых, работники проходят предварительный (при поступлении на работу) и периодический медицинские осмотры

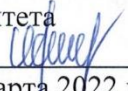
12. Перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.

13. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.

К разделу VII

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

Приложение № 1
к разделу III коллективного договора

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

И.Г.Гречкина
15 марта 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор

Н.Н.Белова
15 марта 2022 г.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

1. Общие положения

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

1.2 Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках», уставом учреждения.

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

1.4 В настоящих Правилах используются следующие понятия:

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

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

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

1.5 Действие настоящих Правил распространяется на всех работников учреждения.

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

1.7 Официальным представителем Работодателя является директор учреждения.

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

2. Порядок приема работников

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

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа или страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергнувшиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию;

- иные документы - согласно требованиям действующего законодательства РФ.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

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

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

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

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

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй пункта 2.4., имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

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

2.6 В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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

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

2.9 Запрещается допускать Работника к работе без ведома или поручения Работодателя либо его уполномоченного на это представителя. Лицо, осуществляющее фактическое допущение к работе, не будучи

уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной.

2.10 Трудовые договоры могут заключаться:

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

2.11 Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.12 Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то он считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

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

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

2.15 Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

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

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

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

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

2.16 Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей иных обособленных структурных

подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.17 Каждый поступающий на работу в учреждение обязан пройти предварительный медицинский осмотр (обследование) в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 г. №29н.

При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру.

В процессе работы работники учреждения обязаны ежегодно проходить периодические медицинские осмотры (обследования) по срокам, установленным законодательством.

2.18 Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.19 Перед началом работы (началом непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим.

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

2.20 Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного Работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

По желанию Работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном

(персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

3. Порядок перевода работников

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

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

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

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

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

При этом перевод на работу, требующей более узкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

3.4 Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

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

Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Трудового кодекса РФ.

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

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

4. Порядок увольнения работников

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

4.1.1 Помимо оснований, предусмотренных статьей 77 Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

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

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

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

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

4.5 В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным Работником требования о расчете. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.6 Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

4.7 В случаях, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку Работнику или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса РФ. По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в

письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)).

5. Основные права, обязанности и ответственность Работодателя

5.1 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- требовать от работников соблюдения требований охраны труда и пожарной безопасности;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников для подготовки предложений по совершенствованию деятельности, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников;
- реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);
- осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством, законодательством об образовании, уставом учреждения.

5.2 Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах профсоюзному комитету;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами, законодательством об образовании, уставом образовательной организации.

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором, подтвержденных медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Если иное не предусмотрено Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

5.5 Лица виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной

и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско – правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

6. Основные права, обязанности и ответственность работников

6.1 Работник имеет право:

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;

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

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- реализацию иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве, законодательством об образовании, уставом учреждения.

6.2 Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;
- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;
- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;
- повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);
- иные обязанности, предусмотренные в трудовом законодательстве, законодательством об образовании, локальными актами, уставом учреждения.

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

6.4 Лица виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско – правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1 В учреждении для работников из числа административно-управленческого персонала и обслуживающего персонала, не связанного с педагогической деятельностью, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

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

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

7.3 Заместителю директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, старшему мастеру устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю с режимом работы: шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днем – воскресеньем.

Время начала работы – 8:00, время окончания работы – 15:00, перерыв для отдыха и питания с 12:00 до 13:00 (данный перерыв не включается в рабочее время).

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

7.4 Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю с режимом работы: шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресеньем. Время начала работы – 8:00, окончание работы – 15:00, перерыв для отдыха и питания с 12:00 до 13:00 (данный перерыв не включается в рабочее время) устанавливается для следующих педагогических работников:

Педагог-психолог;

Социальный педагог;
Методист.

7.5 Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю с режимом работы: шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресеньем. Время начала работы – 8:00, окончание работы – 14:45, перерыв для отдыха и питания с 12:30 13:15 устанавливается для следующих педагогических работников:

Мастер производственного обучения;
Руководитель физического воспитания;
Преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности.
Для мастера производственного обучения в период учебной практики перерыв для отдыха и питания с 12:30 до 13:00.

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

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

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

7.7.1 Для преподавателей общеобразовательных и специальных дисциплин устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье. Начало работы в 8:00. Перерыв для отдыха и питания устанавливается согласно расписанию занятий.

7.7.2 Рабочее время каждого преподавателя может быть различным, зависящим от фактического объема учебной (преподавательской) работы, то есть пропорционально уменьшаться - при уменьшении учебной (преподавательской), и увеличиваться - при увеличении объема учебной (преподавательской) работы (Письмо Минобрнауки России «О направлении Разъяснений» от 26 ноября 2015 г. N 06-1706).

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

7.7.4 В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности 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.

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

7.8 Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин с режимом работы: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье устанавливается: для женщин: начало работы – 8:00, окончание работы – 16:00, перерыв на обед с 12:00 до 12:48 для мужчин: начало работы 08:00, окончание работы 17:00, с перерывом на обед с 12:00 до 13:00), следующим работникам:

- заведующий хозяйством;
- библиотекарь;
- уборщику служебных помещений;
- мойщик посуды 2 - го разряда;
- кладовщик 2 - го разряда;
- водитель автомобиля 5 - го разряда;
- управляющей учебным хозяйством.
- водитель 4 - го разряда;
- повар 5 - го разряда;
- инженер-энергетик.

7.8.1 Для водителя автомобиля 4 разряда устанавливается ненормированный рабочий день.

7.9 Пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем с продолжительностью рабочего времени 36 часовая рабочая неделя для женщин, начало работы с 08:00, окончание работы в 16:00, с перерывом для отдыха и питания с 12:00 до 12:48; 40 часовая рабочая неделя для мужчин, начало работы с 08:00 до 17:00 с перерывом для отдыха и питания с 12:00 до 13:00 устанавливается:

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

7.9.1 Для главного бухгалтера устанавливается ненормированный рабочий день.

7.10 Операторам котельной устанавливается суммированный учет рабочего времени с графиком сменности сутки через трое. Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности

доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения в действие.

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

Учетный период – 6 месяцев. Режим рабочего времени для данной категории работников предусматривает рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику (ст. 100 ТК РФ).

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

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

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

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

7.12 Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни.

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

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

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

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

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

Особенности регулирования работы по совместительству педагогических работников устанавливаются в порядке, определяемом

Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

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

8. Время отдыха

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

8.2 Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

8.3 Работникам предоставляется следующее время отдыха:

1) продолжительность перерыва для отдыха и питания, выходные дни установлены разделом 7 настоящих Правил.

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

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

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

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

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

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

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

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

8.8 Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные дни оплачиваемого отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в число календарных дней отпуска, не включаются.

8.9 Работнику по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно – исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы - 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).

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

8.12 Работники в возрасте до восемнадцати лет, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», участники ликвидации последствий катастрофа на Чернобыльской АЭС, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех лет, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, одному из родителей (опекуну; попечителю), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

8.14 Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ). Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми – инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 г. № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми – инвалидами».

8.15 Педагогическим работникам образовательной организации, осуществляющим образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, в порядке установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об

утверждении порядка предоставления педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

9. Поощрения за успехи в работе

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

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

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

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

10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставом и положениями о дисциплине. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

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

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника,

пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

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

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

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

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

10.7 Работники обязаны в процессе своей трудовой деятельности соблюдать порядок, установленный настоящими Правилами.

Юрисконсульт




Н.Л.Страшко

Специалист по кадрам



В.С.Петрова

Приложение № 2
к разделу III коллективного договора

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

И.Г.Гречкина
15 марта 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор



Н.Н.Белова

15 марта 2022 г.

**Перечень должностей работников, в отношении которых ведется
суммированный учет рабочего времени**

1. Оператор котельной 2-го разряда.

Юрисконсульт




Н.Л.Страшко

Специалист по кадрам



В.С.Петрова

Приложение № 3
к разделу III коллективного договора

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

И.Г.Гречкина
15 марта 2022 г.



Н.Н.Белова

15 марта 2022 г.

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

1. Оператор котельной 2-го разряда.

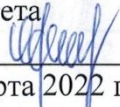
Юрисконсульт

Н.Л.Страшко

Специалист по кадрам

В.С.Петрова

Приложение № 4
к разделу III коллективного договора

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

И.Г.Гречкина
15 марта 2022 г.



Н.Н.Белова

**Перечень должностей работников
с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется
ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)
1	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	3
2	Заместитель директора по учебно-производственной работе	3
3	Главный бухгалтер	3
4	Водитель автомобиля 4 разряда	3

Юрисконсульт


Н.Л.Страшко

Специалист по кадрам

В.С.Петрова


Приложение № 5
к разделу III коллективного договора

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета ГБПОУ КК УТМиПТ


И.Г.Гречкина
15 марта 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор




Н.Н.Белова

15 марта 2022 г.

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

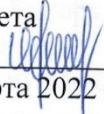
№ п/п	Профессия, должность	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	Основание предоставления
1	2	3	4
1	Управляющий учебным хозяйством	7	карта специальной оценки условий труда № 5550.019
2	Повар 5-го разряда	7	карта специальной оценки условий труда № 5550.017

Ответственный за обеспечение
охраны труда



А.С.Завидеев

Приложение № 6
к разделу IV коллективного договора

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

И.Г.Гречкина
15 марта 2022 г.


УТВЕРЖДАЮ
Директор

Н.Н.Белова
15 марта 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного бюджетного профессио-
нального образовательного учреждения Краснодарского края «Успен-
ский техникум механизации и профессиональных технологий»

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Успенский техникум механизации и профессиональных технологий» (далее - Положение, учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утверждённым постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 « О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и уставом учреждения.

1.2 Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального

образовательного учреждения Краснодарского края «Успенский техникум механизации и профессиональных технологий».

1.3 Положение включает в себя:

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

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

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

г) условия оплаты труда руководителей учреждения.

1.4 Оплата труда работников образовательной организации устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

с учетом базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

с учетом мнения профсоюзного органа учреждения.

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

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

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

1.8 Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда

(трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

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

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

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

1.11 Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 23 числа текущего месяца (за первую половину отработанного месяца) и 8-го числа, следующего за отработанным (за вторую половину отработанного месяца) путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, уведомив работодателя об изменении реквизитов для перевода заработной платы в письменной форме не позднее пятнадцати рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

II. Порядок и условия оплаты труда

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

Профессиональная
квалификационная группа
должностей педагогических
работников

8148 рублей;

Профессиональная квалификационная
группа должностей руководителей
структурных подразделений

8925 рублей.

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

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату

труда работников, директор учреждения самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад.

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

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

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

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

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

Перечень должностей	Базовый должностной оклад, руб.
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности»	4168

Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности»	4238
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	4 663
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	6357

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

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

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

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4097
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4168
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4238
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4309

5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4381
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4520
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4663
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4803

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

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

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

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

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

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

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

2.10 Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в

Приложении № 7 к настоящему Положению.

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

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

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

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

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

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

3.3 В учреждении устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента:

0,15-при наличии высшей квалификационной категории;

0,10- при наличии первой квалификационной категории;

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

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

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

соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин приказом директора учреждения. Размеры повышающего коэффициента:

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

0,15-за ученую степень доктора наук.

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

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

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

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

а) стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты труда;

б) стимулирующая надбавка за выслугу лет;

в) стимулирующая надбавка за выполнение функции классного руководителя.

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

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

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

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

3.7 Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается:

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

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

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

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

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

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

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

5% - при выслуге лет от 1 до 5 лет;

10% - при выслуге лет от 5 до 10 лет;

15% - при выслуге лет от 10 лет.

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

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

3.9 Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функций классного руководителя в одной группе составляет 4000 рублей в месяц.

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

Стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя из расчета 4000 рублей в месяц выплачивается из фонда оплаты труда образовательной организации, при наличии средств.

3.10 Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.4, 3.7, 3.9 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

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

10% - за руководство методической комиссией;

5%- за проверку письменных работ.

5% - за заведование учебным кабинетом (мастерской).

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

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

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

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

а) за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

б) за совмещение профессий (должностей);

в) за расширение зон обслуживания;

г) за увеличение объема работы;

д) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

е) специалистам за работу в сельской местности;

ж) за работу в ночное время;

з) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

и) за сверхурочную работу;

к) работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

л) ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

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

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

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

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

4.6 Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

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

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

4.9 Доплата за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, настоящим Положением, трудовым договором, на основании табеля рабочего времени. Размер доплаты составляет 40% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

Размер доплаты составляет:

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

(должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

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

4.13 Педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей с сохранением ранее установленных выплат за осуществление классного руководства. Выплата денежного вознаграждения осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счет средств краевого бюджета по состоянию на 31 августа 2021 года.

Обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения педагогических работников за классное руководство в размере 5000 рублей осуществляется за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

а) выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

б) выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;

в) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

г) учитывается при расчете фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» при определении отношения средней заработной платы этих категорий работников к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации;

д) учитывается при определении страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

е) учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

ж) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренной статьей 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Педагогическим работникам устанавливаются следующие гарантии, связанные с осуществлением классного руководства в группах:

а) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением трудового законодательства;

б) недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство;

в) преемственность осуществления классного руководства в группах на следующий учебный год;

г) определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в группах одновременно с определением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

д) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору;

е) возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

Денежное вознаграждение педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя в двух и более группах, выплачивается в каждой группе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников организаций среднего профессионального образования, ведущих в них учебные занятия.

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

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

4.16 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, для работников, пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), не относящихся к педагогическим работникам пропорционально фактически отработанному времени.

V. Порядок и условия премирования работников

5.1 В целях поощрения работников за выполненную работу в бюджетном учреждении установлены премии:

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

б) премия за качество выполняемых работ;

в) премия за интенсивность и высокие результаты работы;

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

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

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

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

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

При премировании учитывается:

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

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

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

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

- а) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- б) присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- в) награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- г) награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства труда и социального развития Российской Федерации.

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

- а) высокие показатели результативности;
- б) разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- в) выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- г) сложность и напряженность, и специфику выполняемой работы;
- д) другие критерии, к которым относятся: хозяйственное обслуживание учреждения, административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности бюджетного учреждения, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский

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

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

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

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

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

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

VI. Материальная помощь

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

- а) к юбилейным датам - 5000 рублей;
- б) при увольнении в связи с выходом на государственную пенсию - 3000 рублей;
- в) на оздоровление - 3000 рублей;

г) в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) – 5000 рублей;

д) в случае рождения ребенка - 3000 рублей;

е) в случае бракосочетания -5000 рублей.

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

При выплате материальной помощи учитывается мнение профсоюзного органа образовательной организации.

VII. Оплата труда директора бюджетного учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера

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

7.2 Размер должностного оклада директора бюджетного учреждения определяется трудовым договором.

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

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников организации устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников этого учреждения может быть увеличен по решению министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, в отношении руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей, главного бухгалтера размещается в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учреждения не позднее 5 марта года, следующего за

отчетным периодом. Обработка персональных данных руководителя, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется на основании их письменных согласий.

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

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

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются определяются трудовым договором или дополнительным соглашением к нему в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

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

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

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

VIII. Штатное расписание

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

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

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

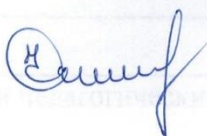
8.4 В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам,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

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

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

Юрисконсульт  Н.Л. Страшко

Специалист по кадрам  В.С.Петрова

Согласовано:
Главный бухгалтер  А.Г. Чараева

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

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

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуе мый повышающ ий коэффициен
1	2	3
1.	<p align="center">Должности педагогических работников</p> <p align="center">Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы -8148,0 рублей</p> <p align="center">Для работников, оплата труда которым повышается в соответствии с Указами от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» и от 28 декабря 2012 года №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» - 8472 рубля</p>	
1.1	- инструктор по физической культуре	0,00
1.2	2 квалификационный уровень: - педагог дополнительного образования; - социальный педагог.	0,08
1.3	3 квалификационный уровень: - мастер производственного обучения; - методист; - педагог-психолог.	0,09

1.4	4 квалификационный уровень: - преподаватель; -преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; - руководитель физического воспитания.	0,10
2.	Должности руководителей структурных подразделений Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы - 8925 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: - заведующий (начальник) структурным подразделением, кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей.	0,00
2.2	2 квалификационный уровень; - заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; - начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; -старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования.	0,05
2.3	3 квалификационный уровень: начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования.	0,10

Юрисконсульт

Специалист по кадрам



Н.Л. Страшко

В.С.Петрова

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

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

	должностное наименование "ведущий"	
5 уровень	квалификационный начальник гаража, (заведующий) мастерской	начальник 0,2
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад - 4663 рублей		
1 уровень	квалификационный бухгалтер, инженер (всех наименований), программист, психолог, специалист по кадрам, специалист по охране труда, экономист (всех наименований), юрисконсульт	0,00
2 уровень	квалификационный должности служащих квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1 0,07
3 уровень	квалификационный должности служащих квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1 0,1
4 уровень	квалификационный должности служащих квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1 0,2
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
Базовый должностной оклад - 6357 рублей		
1 уровень	квалификационный начальник отдела, руководитель службы охраны труда	0,00
2 уровень	квалификационный главный (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог)	0,1
3 уровень	квалификационный директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,2

Юрисконсульт

Специалист по кадрам



Н.Л.Страшко

В.С.Петрова

ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ОБЪЕМА УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

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

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

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

Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

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

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

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

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

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

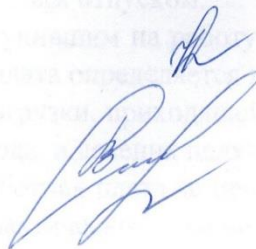
отпуске.

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

Юрисконсульт

Специалист по кадрам



Н.Л.Страшко

В.С.Петрова

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

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

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

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

2. 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 отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных

рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

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

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 1.4 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 учреждении изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

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

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

Юрисконсульт

Специалист по кадрам

Н.Л.Страшко

В.С.Петрова

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников учреждения 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 преподавателями 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 образовательную организацию;

при оплате труда за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности. Для преподавателей учреждения образования, как было указано в пункте 1.1 приложения № 4 к настоящему Положению, - путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

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

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

Юрисконсульт

Специалист по кадрам

Н.Л.Страшко

В.С.Петрова

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

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

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

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

Юрисконсульт

Специалист по кадрам

Н.Л.Страшко

В.С.Петрова

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

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

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

1.2 Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

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

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

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

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

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

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

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

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

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

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в

течение которых выполнялась педагогическая работа.

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

Юрисконсульт



Н.Л.Страшко

Специалист по кадрам



В.С.Петрова

коллективного договора



СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета *И.Г.Гречкина*
15 марта 2022 г.

Н.Н.Белова

Расчетный листок

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА
ФИО работника
Организация: ГЕПОУ КК УТМиПТ
Подразделение:
К выплате:
Должность:
Оклад (тариф):

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

Долг предприятия на конец

Долг предприятия на начало
Страховые взносы в ПФР:
Общий облагаемый доход:

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА

ФИО работника

Организация: ГЕПОУ КК УТМНПТ

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:								
Сельские						Удержано:		
За выслугу лет						НДФЛ		
За интенсивность и высокие результаты труда (суммой)						Профсоюзные взносы		
За квалификационную категорию						Выплачено:		
Оплата по окладу								
Доплата за замещение кабинетом								
Доплата за классное руководство								
Командировка								
Больничный								
Компенсация коммунальных услуг специалистам села								
Компенсация отпуска (Отпуск основной)								

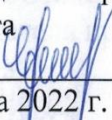
Долг предприятия на начало
Страховые взносы в ПФР:
Общий облагаемый доход:

Долг предприятия на конец

Главный бухгалтер



А.Г. Чараева

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

И.Г.Гречкина
15 марта 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор

Н.Н.Белова
15 марта 2022 г.

**Перечень производств (работ) с вредными условиями труда,
за работу в которых работники имеют право
на повышенный размер оплаты труда**

№ п/п	Профессия, должность	Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу)	Основание предоставления
1	2	3	4
1	Управляющий учебным хозяйством	4%	Статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации; карта специальной оценки условий труда № 5550.019
2	Повар 5-го разряда	4%	Статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации; карта специальной оценки условий труда № 5550.017
3	Мойщик посуды 2-го разряда	4%	Статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации; карта специальной оценки условий труда № 12435.014

Ответственный за обеспечение
охраны труда



А.С.Завидеев

Приложение № 9
к разделу IV коллективного договора

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

 И.Г.Гречкина

15 марта 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

 Н.Н.Белова

15 марта 2022 г.

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


Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)

<p>Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)</p>	<p>Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>
<p>Руководитель физического воспитания</p>	<p>Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре</p>
<p>Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)</p>	<p>Руководитель физического воспитания</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>

ной работы профилю мастера производственного обучения)	
Учитель-дефектолог; учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования; старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Юрисконсульт

Специалист по кадрам


Н.Л.Страшко


В.С.Петрова

Приложение № 10
к разделу VI коллективного договора



СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

И.Г. Гречкина
И.Г. Гречкина
15 марта 2022 г

Н.Н. Белова
15 марта 2022 г

Соглашение по охране труда на 2022 год


№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс.руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым:			
							Улучшаются условия труда	Облегчаются условия труда	Всего	В т.ч. женщин
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Проводить регулярный контроль за своевременным приобретением выдчей спец. одежды, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением	Чел	13	20,0	2022	Директор, председатель ПК, заведующий хозяйством, ответственный за обеспечение охраны труда, специалист по кадрам	13	5	-	-

2.	Проводить медицинские осмотры работников	Чел.	56	150,0	2022, 3 квартал	Директор, специалист по кадрам	56	37	-	-
3.	Проводить лабораторные испытания электрохозяйства учебных и подсобных зданий	Корп. №1,2	Один раз в год	20,0	2022	Директор, заведующий хозяйством	56	37	-	-
4.	Осуществлять текущий ремонт и замену электрооборудования и электропроводки	Корп. № 1,2	Один раз в год	25,0	2022	Директор, заведующий хозяйством	56	37	-	-
5.	Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором медицинских изделий для оказания первой помощи.	Шт.	5	7	2022, 3-4 квартал	Директор, председатель ПК, заведующий хозяйством	56	37	-	-
6.	Проводить текущий ремонт в учебных аудиториях и лабораториях	Корп. № 1,2	Один раз в год	140,00	2022	Зав. кабинетами и лабораториями	56	37	-	-
7.	Осуществлять регулярный контроль за санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием сотрудников в соответствии с требованиями охраны труда	Чел.	56	12,0	2022, в течение года	Директор, председатель ПК, заведующий хозяйством, ответственный за обеспечение охраны труда	56	37	-	-
8.	Проводить расследование несчастных случаев на производстве и возникновение проф. заболеваний	-	по мере необходимости	5,0	2022	Директор, председатель ПК, заведующий хозяйством, ответственный за	56	37	-	-

9	Организовать ежедневный предрейсовый медицинский осмотр водителей.	Чел	-	8	70,0	2022, ежедневно	обеспечение охраны труда	8	-	-	-
10	Проводить дезинфекцию обеззараживающими средствами в столовой и комнатах личной гигиены	Пом.	9	20,0	20,0	2022 (систематически)	Директор, председатель ПК, заведующий хозяйством, ответственный за обеспечение охраны труда	56	37	-	-
11	Разрабатывать и согласовывать инструкции по охране труда	Шт.	по мере необходимости	5,0	5,0	2022	Директор, председатель ПК, заведующий хозяйством, ответственный за обеспечение охраны труда	56	37	-	-
12	Приобретать и направлять пожарный инвентарь и запирать огнетушители	Шт.	по графику	35,0	35,0	2022	Директор, заведующий хозяйством	56	37	-	-
13	Осуществлять регулярный контроль над режимом труда и отдыха работников в соответствии с Законодательством РФ	Чел.	56	5,0	5,0	2022, (постоянно)	Директор, председатель ПК, заведующий хозяйством, ответственный за обеспечение охраны труда, специалист по кадрам	56	37	-	-
14	Организация и проведение регулярного контроля соответствия требований охраны труда каждого рабочего места	Чел	56	5,0	5,0	2022, (постоянно)	Директор, председатель ПК, заведующий хозяйством, ответственный за обеспечение охраны труда, специалист по кадрам	56	37	-	-

15	Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда.	Чел.	56	10,0	2022, при поступлении и на работу, по графику	Директор, председатель ПК, заведующий хозяйством, ответственный за обеспечение охраны труда, специалист по кадрам	56	37	-
16	Проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения	чел	по графику	50,0	2026	Директор, специалист по кадрам, ответственный за обеспечение охраны труда	56	37	-

Ответственный за обеспечение охраны труда

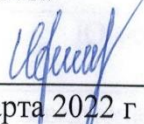


А.С.Завидеев

100

Приложение № 11
к разделу VI коллективного договора

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета


И.Г.Гречкина
15 марта 2022 г

УТВЕРЖДАЮ

Директор



Н.Н.Белова

15 марта 2022 г

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, при выполнении которых,
работники проходят предварительный (при поступлении на работу) и
периодический медицинские осмотры
(утвержден приказом Минздрава России от 28.01.2021 г. №29н)

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Периодичность прохождения медицинского осмотра	Основание
1	Директор	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
2	Заместитель директора по учебно – производственной работе	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
3	Заместитель директора по учебно – воспитательной работе	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
4	Заместитель директора по учебно – методической работе	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
5	Старший мастер	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
6	Управляющий учебным хозяйством	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п. 5.1; п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
7	Главный бухгалтер	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
8	Ведущий бухгалтер	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
9	Ведущий экономист	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
10	Библиотекарь	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н

11	Специалист по кадрам	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
12	Секретарь руководителя	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
13	Механик гаража	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п. 5.1; п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
14	Юрисконсульт	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
15	Заведующий хозяйством	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
16	Техник	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
17	Кладовщик 2-го разряда	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25; п.23 приказа от 28.01.2021 г. №29н
18	Водитель автомобиля 4-го разряда	При приеме на работу; 1 раз в год 1 раз в 2 года	Приложение п.25; п.18.1 приказа от 28.01.2021 г. №29н
19	Водитель автомобиля 5-го разряда	При приеме на работу; 1 раз в год 1 раз в 2 года	Приложение п.25; п.18.1; 18.2 приказа от 28.01.2021 г. №29н
20	Оператор котельной 2-го разряда	При приеме на работу	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
21	Уборщик служебных помещений	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
22	Методист	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
23	Педагог – психолог	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
24	Руководитель физического воспитания	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
25	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
26	Социальный педагог	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
27	Преподаватель	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
28	Мастер производственного обучения	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
29	Мастер производственного обучения (тракторист – машинист)	При приеме на работу; 1 раз в год 1 раз в 2 года	Приложение п.25; п.18.1 приказа от 28.01.2021 г. №29н

	сельскохозяйственного производства)		
30	Мастер производственного обучения (мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно – тракторного парка	При приеме на работу; 1 раз в год 1 раз в 2 года	Приложение п.25; п.18.1 приказа от 28.01.2021 г. №29н
31	Мастер производственного обучения (автомеханик)	При приеме на работу; 1 раз в год 1 раз в 2 года	Приложение п.25; п.18.1 приказа от 28.01.2021 г. №29н
32	Педагог дополнительного образования	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25 приказа от 28.01.2021 г. №29н
33	Повар 5-го разряда	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25; п.23 приказа от 28.01.2021 г. №29н
34	Мойщик посуды 2-го разряда	При приеме на работу; 1 раз в год	Приложение п.25; п.23 приказа от 28.01.2021 г. №29н

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.1993 г. №377 «О реализации Закона Российской Федерации «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» периодичность освидетельствования у врача – психиатра не реже одного раза в пять лет

Ответственный за обеспечение
охраны труда

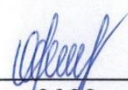
А.С.Завидеев



Приложение № 12
к разделу VI коллективного договора

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

УТВЕРЖДАЮ
Директор


И.Г. Гречкина
15 марта 2022 г


Н.Н.Белова
15 марта 2022 г

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, к которым в соответствии с
Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной
одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты
(утвержден приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. №997н,
зарегистрирован в Минюсте России 26.02.2015 г. №36213)

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на 1 год (единицы, комплекты)
1	Кладовщик	- халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - фартук прорезиненный; - перчатки комбинированные или перчатки с полимерным покрытием кислот, щелочей и др.	1 2 6
2	Уборщик служебных помещений	- халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - перчатки комбинированные; - перчатки резиновые или из полимерных материалов; - СИЗ для органов дыхания	1 6 12 до износа
3	Повар, мойщик посуды	- халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - передник (фартук) с нагрудником - перчатки резиновые или из полимерных материалов;	1 2 6

		- нарукавники из полимерных материалов.	до износа
4	Оператор котельной	- костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм для защиты от повышенных температур; - перчатки - очки защитные - каска защитная - СИЗ для органов дыхания	1 12 до износа 1 на 2 года до износа
5	Водитель - при управлении автобусом и легковым автомобилем	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - перчатки с точечным покрытием; - перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 12 дежурные
6	Библиотекарь	- костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
7	Заведующий хозяйством	- костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - перчатки	1 6
8	Мастер производственного обучения по профессии «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства»	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; -рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием; - очки защитные - сапоги с защитным подноском	1 6 до износа 1
9	Мастер производственного обучения по профессии «Мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно – тракторного парка»	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; -рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием; - очки защитные - сапоги с защитным подноском	1 6 до износа 1
10	Мастер производственного обучения по профессии «Повар-кондитер»	- халат х/б - колпак или косынка - фартук	1 1 1

11	<p>Мастер производственного обучения по профессии «Слесарь по ремонту строительных машин»</p>	<p>- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием; - очки защитные; - сапоги с защитным подноском</p>	<p>1 12 до износа до износа 1</p>
11	<p>Мастер производственного обучения по профессии «Парикмахер»</p>	<p>- костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;</p>	<p>1</p>
12	<p>Мастер производственного обучения по профессии «Автомеханик»</p>	<p>- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием; - очки защитные</p>	<p>1 6 до износа</p>
13	<p>Мастер производственного обучения по профессии «Электромонтажник электрических сетей и электрооборудования»</p>	<p>- костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами; - перчатки трикотажные термостойкие; - боты или галоши диэлектрические; - перчатки диэлектрические; - очки защитные</p>	<p>до износа 4 дежурные дежурные до износа</p>

Ответственный за обеспечение
охраны труда



А.С. Завидеев

Приложение № 13
к разделу VI коллективного договора

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

Савчук
15 марта 2022г.

И.Г. Гречкина



Н.Н. Белова
15 марта 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессиональных работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Водитель автомобиля 5-го разряда	Обслуживающий персонал	1. Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу). 2. Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук	Приложение N 1 к Приказу Минздрава России от 17 декабря 2010 г. N 1122н (с изменениями на 23 ноября 2017 года), п.1, п.7	100 мл. 200 г (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).
2	Повар 5-го разряда	Обслуживающий персонал	1. Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу). 2. Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук	Приложение N 1 к Приказу Минздрава России от 17 декабря 2010 г. N 1122н (с изменениями на 23 ноября 2017 года), п.2, п.5, п.7, п.10	100 мл. 200 г (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).

3	Кладовщик 2-го разряда	Обслуживающий персонал	<p>3. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.</p> <p>4 Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)</p> <p>1. Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу).</p> <p>2. Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук</p>	<p>Приложение N 1 к Приказу Минздравоохранения России от 17 декабря 2010 г. N 1122н (с изменениями на 23 ноября 2017 года), п.1, п.7</p>	<p>100 мл;</p> <p>100 мл.</p> <p>100 мл.</p> <p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).</p> <p>100 мл.</p>
4	Механик	Обслуживающий персонал	<p>1. Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу).</p> <p>2. Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук</p>	<p>Приложение N 1 к Приказу Минздравоохранения России от 17 декабря 2010 г. N 1122н (с изменениями на 23 ноября 2017 года), п.1, п.7</p>	<p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).</p> <p>100 мл.</p>
5	Мойщик посуды 2-го разряда	Обслуживающий персонал	<p>1. Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу).</p> <p>2. Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук</p>	<p>Приложение N 1 к Приказу Минздравоохранения России от 17 декабря 2010 г. N 1122н (с изменениями на 23 ноября 2017 года), п.2, п.5, п.7, п.10</p>	<p>100 мл;</p> <p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах);</p>

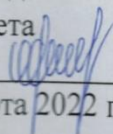
6	Уборщик служебных помещений.	Обслуживающий персонал	3. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии. 4 Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) 1. Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу). 2. Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук	Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н (с изменениями на 23 ноября 2017 года), п.1, п.7	100 мл; 100 мл. 100 мл. 200 г (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах). 100 мл.
7	Управляющий учебным хозяйством	Административно-управленческий персонал	1. Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу). 2. Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук	Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н (с изменениями на 23 ноября 2017 года), п.1, п.7	200 г (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).

Ответственный за обеспечение охраны труда



А.С.Завидеев

Приложение № 14
к разделу VII коллективного договора

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

И.Г.Гречкина
15 марта 2022 г.




УТВЕРЖДАЮ
Директор

Н.Н.Белова
15 марта 2022 г.


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

1. Водитель автомобиля 5-го разряда;
2. Водитель автомобиля 4-го разряда

Юрисконсульт


Н.Л.Страшко

Специалист по кадрам


В.С.Петрова

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 109 (сто девять) листов

Директор И.Н. Белова

Председатель
профсоюзного
комитета М.Г. Воронкина

