

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

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

на 2017 - 2020 годы

Коллективный договор вступает в силу с «16» октября 2017 года
и действует по «15» октября 2020 года включительно

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ:

Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения города Новороссийск"
наименование муниципалитета образования

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 20.10.2017 № 108

Игорь М.В. Большаков
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

ГОРОД НОВОРОССИЙСК

I. Общие положения

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

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ
«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ
«Об образовании в Российской Федерации»;
Закон Краснодарского края от 07.08.2000 № 310-КЗ
«О социальном партнерстве в Краснодарском крае»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на 2016-2018 годы (далее по тексту коллективного договора и приложений к нему – Соглашение).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников колледж и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – **директора колледжа Сугаиповой Ирины Владимировны** (далее по тексту коллективного договора и приложений к нему – работодатель, руководитель, директор);

работники колледжа в лице их представителя – **председателя первичной профсоюзной организации Ашла Натальи Николаевны** (далее по тексту коллективного договора и приложений к нему – выборный орган первичной профсоюзной организации, профсоюз).

1.4. Для достижения поставленных целей:

Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу колледжа, его финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества, учет мнения профкома по проектам локальных актов, касающимся деятельности работников,

предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников колледжа в течение 20 дней после его подписания.

1.6. Обязательства сторон коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевыми, отраслевыми соглашениями.

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

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

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

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

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

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

1.10. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года: с «16» октября 2017 года по «15» октября 2020 года включительно.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут

ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих квалификационные характеристики должностей, в которых предусматриваются должностные обязанности, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации; направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

обеспечивать разработку и утверждение с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, локального нормативного акта, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организации.

2.3. Работодатель обязуется:

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

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, коллективным договором.

2.3.4. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.3.5. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

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

2.4.3. Предоставление педагогической работы руководителю образовательной организации, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.5. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.6. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях:

обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);

работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;

работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;

работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;

педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория;

работникам, являющимся членами профсоюза.

2.4.7. Работодатель уведомляет профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов деятельности, работодатель обязан:

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

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

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

2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.5.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.5.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

III. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

3. Работодатель обязуется:

3.1. Совместно с Педагогическим советом колледжа и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата,

программам специалитета или программам магистратуры, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) получающим среднее профессиональное образование при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-177 ТК РФ.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст.173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.7. Включать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.8. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности), в том числе работников в возрасте от 25 до 65 лет.

3.9. Создавать (выделять) квотируемые рабочие места для приема на работу инвалидов и иных граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с установленной органом местного самоуправления квотой.

3.10. Стороны исходят из того, что:

3.10.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

бесплатность прохождения аттестации для работников;

гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.10.2. В целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов - выпускников профессиональных образовательных организаций, впервые поступивших на работу и имеющих стаж работы менее трех лет, за ними закрепляются наставники из числа опытных преподавателей в первый год их работы согласно положению о наставничестве колледжа.

Наставникам, закрепленным приказом колледжа за молодыми специалистами, выплачивается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы на основании приказа колледжа ежемесячно в течении установленного периода.

Молодым специалистам в целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования выплачивается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в течение первых трех лет работы с даты получения высшего или среднего профессионального образования.

3.10.3. При аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагогического работника.

К указанной категории относятся:

награжденные государственными, ведомственными наградами, получивших почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет).

В случае, когда педагогический работник, имеющий квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

| 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; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор |
| Старший воспитатель; воспитатель; учитель-дефектолог, учитель логопед | Воспитатель |

| 1 | 2 |
|--|--|
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности) |
| Руководитель физического воспитания | Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания) |
| Мастер производственного обучения | Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения) |

3.11. Стороны совместно:

3.11.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на региональном уровне работников организации.

3.11.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников.

3.11.3. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

3.11.4. Рассматривают все вопросы, связанные с изменением структуры колледжа.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы (графиками сменности), расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, иными локальными нормативными актами, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к ним).

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала учреждения устанавливается

нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени (сокращенная) или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы – 720 часов в год (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601).

Руководитель обязан заранее ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на соответствующий учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца.

4.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

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

Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по заявлению:

беременной женщины,

одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет),

лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ),

многодетного родителя (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 времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя и отражаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.5. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.7. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК РФ).

Работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

4.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещена.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.9. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать к сверхурочным работам только с письменного согласия с учетом гарантий и ограничений инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

4.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об оплате труда.

4.11. Работодатель обязуется:

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

привлекать женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если

такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, при этом работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

4.12. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

4.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью – 56 календарных дней (постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью - 28 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день (статья 267 ТК РФ).

Инвалидам - 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.14. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по

просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.15. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно ст.117 ТК РФ и результатам специальной оценки условий труда;

с ненормированным рабочим днем, согласно приложение № 3 к коллективному договору (ст.119 ТК РФ).

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

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

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

4.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника (Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные НКТ СССР от 30.04.1930 № 169).

4.19. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, согласно положению (приложение № 2 к коллективному договору) (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.20. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а также при направлении работника, являющегося совместителем, в служебную командировку, продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

4.21. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время:

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) лиц, указанных в части 2 (абз. 4) статьи 128 ТК РФ), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ);

4.22. Стороны договорились о нижеследующем:

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

сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста (1-4 класс) в школу – 1 календарный день;

рождение ребенка – 1 календарный день;

бракосочетание детей – 2 календарных дня;

бракосочетание работника – 2 календарных дня;

похороны близких родственников – 3 календарных дня;

переезд на новое место жительства – 1 календарный день;

проводы детей на военную службу – 1 календарный день;

председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня.

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера, согласно положению об оплате труда работников колледжа (приложение № 4 к коллективному договору).

5.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, изложенной в положении об оплате труда.

5.3. Оплата труда работников, должности которых не отнесены к сфере образования, осуществляется в соответствии с положением об оплате труда.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме – 23 числа за первую половину месяца и 8 числа следующего месяца за вторую половину отработанного месяца.

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

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

5.5. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

размеров и оснований произведенных удержаний;
общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

При этом работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

5.8. Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней, возмещается не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановки исполнения трудовых обязанностей, с уплатой денежной компенсации за задержку выплат в размере не ниже одной 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, действующей в период задержки выплаты заработной платы, от общей суммы невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со дня,

следующего за днем срока выплаты заработной платы, по день фактического расчета, включительно.

5.9. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5.11. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере и не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

5.13. Выплаты доплат за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.14. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных локальными нормативными актами колледжа.

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

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

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

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

5.17. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке, согласно законодательству Российской Федерации.

5.18. Стороны договорились:

5.18.1. Предусматривать в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

осуществления выплат стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет в первоочередном порядке.

5.18.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

6.2.2. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.3. Обеспечивать право работников учреждения на защиту их персональных данных в соответствии со ст. ст. 86-90 ТК РФ, Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

6.2.4. Создавать условия и принимать меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

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

6.2.6. Выплачивать ежемесячно педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 115 рублей.

6.2.7. Обеспечивать бесплатный доступ работников к использованию библиотечного фонда колледжа.

6.3.1. Работодатель выплачивает материальную помощь: семье в связи со смертью работника в размере 5000 рублей, работнику в связи со смертью близких родственников в размере 3000 рублей.

6.3.2. Работодатель выплачивает премии работникам: в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) в размере 2000 рублей на основании служебной записки непосредственного руководителя, при подчиненности работника директору согласно структуре колледжа – на основании служебной записки начальника отдела кадров.

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.4.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд РФ, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

6.4.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

6.4.4. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации.

6.4.5. Содействовать оздоровлению членов профсоюза и их детей.

6.4.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (приложение № 5 к коллективному договору).

Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки

условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования РФ (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда.

7.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно).

7.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

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

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

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

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

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

7.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях колледжа.

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

7.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, в составе: специалиста по охране труда (председатель комиссии), председателя первичной профсоюзной организации (заместитель председателя комиссии), заместителя директора по АХР, в

количестве не менее трех человек, создаваемая приказом колледжа из представителей работодателя и работников с участием профсоюза.

7.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.17. Обеспечивать освоение средств, выделяемых Фондом социального страхования РФ, на меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

7.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

7.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.4. Работодатель обязуется проводить ежемесячные Дни охраны труда.

7.5. Работники обязуются:

7.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

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

7.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.5.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.5.6. Проводит специальную оценку условий труда, в том числе на созданных (выделенных) в счет квоты рабочих местах для приема на работу инвалидов с участием представителей профсоюзного комитета.

По результатам специальной оценки условий труда разработать совместно с профсоюзом план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствии с требованиями норм и правил по охране труда (ст.212 ТК РФ).

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

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель обеспечивает по письменным заявлениям ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

8.3.1. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

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

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

8.3.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехнику.

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

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

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

8.4. Стороны исходят из того, что:

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

установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

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

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.4.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя

председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

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

8.4.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, трудовым спорам.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в колледже.

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

9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии организации.

9.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников колледжа.

9.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников колледжа.

9.14. Выплачивать членам профсоюза материальную помощь в размере 1000 рублей:

при рождении ребенка;

при бракосочетании;

в юбилейные даты: 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет;

в случаях смерти работника или близких родственников;

в трудной жизненной ситуации (нахождение на больничном более одного месяца, подтвержденное листком нетрудоспособности).

9.15. Детям работников - членов профсоюза в возрасте с рождения до 14 лет включительно выделять денежные средства на приобретение новогодних подарков.

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

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим разделом коллективного договора (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой о внесении изменений и дополнений может выступить любая из сторон, уведомив об этом другую сторону в письменной форме с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений или дополнений.

10.4. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителей сторон коллективного договора без созыва общего собрания работников (статья 44 ТК РФ) при условии, что вносимые изменения и дополнения не ухудшают положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями действующего коллективного договора.

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

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

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

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

11.2. Стороны договорились:

11.2.1. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2.2. Рассматривать в течение 5 (пяти) рабочих дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.2.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.3. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже двух раз в год.

11.4. Итоги выполнения условий коллективного договора подводятся на общем собрании работников не реже двух раз в год (по полугодиям).

Информация о выполнении коллективного договора в письменной форме также предоставляется в орган по труду, проводивший уведомительную регистрацию коллективного договора (до 1 июля и до 25 декабря) представителем работников - председателем первичной профсоюзной организации колледжа.

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

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГБПОУ КК НКРП



И.В. Сугаипова

МП «16» октября 2017 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ КК НКРП



Н.Н. Ашла

МП «16» октября 2017 г.

Приложение № 1
к коллективному договору
от «16» октября 2017 г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Краснодарского края
«Новороссийский колледж радиоэлектронного приборостроения»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Новороссийский колледж радиоэлектронного приборостроения» (далее – Правила) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 16.07.2014 №2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», коллективным договором, нормативными правовыми актами, уставом и иными локальными нормативными актами колледжа.

1.2. Настоящие Правила публикуются на официальном сайте колледжа.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ

2.1. Работник при поступлении на работу предъявляет (ст. 65 ТК РФ):
паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

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

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

уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;

данные обязательного предварительного медицинского осмотра в порядке и случаях, установленных законодательством РФ.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.2. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.3. На всех работников, принятых на основную работу, проработавших в учреждении свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) или переводе его в установленном порядке на другую работу (должность) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, с перечнем сведений, относящихся к конфиденциальной информации (при наличии); провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности и другим правилам по охране труда, инструктаж по гражданской обороне и защите от чрезвычайных ситуаций.

2.5. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключенного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на

неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. 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 в отделе кадров.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

Прием на работу оформляется приказом колледжа.

Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок.

2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений – 6 месяцев.

2.8. Работники, в соответствии с предусмотренным перечнем работ, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения, проходят обязательные периодические медицинские осмотры.

2.9. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением иных случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.10. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация и иные причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции.

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений,

работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.11. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.12. Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения – прекратить работу.

Предупредить работодателя об увольнении работник может не только в период работы, но и в период нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности.

При этом дата предполагаемого увольнения может приходиться также на указанные периоды.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.13. В соответствии с ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

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

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации (пункт 5 части 1 статьи 83 ТК РФ);

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

восстановлением на работу работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (пункт 2 части 1 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части 1 ст. 77 ТК РФ).

2.15. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить 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.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

2.16. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.17. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения определенной работы, расторгается по завершению этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

2.18. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

2.19. В день увольнения Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ.

Днем увольнения считается последний день работы или последний день ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении работника в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

3.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и 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, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;

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

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

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

участие в управлении гимназией в формах, предусмотренных законодательством и Уставом гимназии;

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

защиту своей профессиональной чести и достоинства;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

3.2. Педагогические работники учреждения, кроме перечисленных выше прав имеют право на:

свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой,

утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников при исполнении профессиональных обязанностей; сокращенную продолжительность рабочего времени; удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;

длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы;

получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3.3. Работник обязан:

добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать Устав учреждения, настоящие Правила, иные локальные нормативные акты колледжа;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу учреждения и других работников;

незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества учреждения;

поддерживать дисциплину в учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;

проходить предварительные и периодические медицинские осмотры,

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

в целях надлежащего отражения сведений в таблице учета рабочего времени:

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

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

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

изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов (перемен) между ними;

удалять обучающихся с занятий;

отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с ним мероприятия, освобождать обучающихся от занятий для выполнения общественных поручений;

3.5. На территории и в помещениях колледжа запрещается:

курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества, хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

3.6. Работник несет материальную ответственность за причиненный учреждению прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества учреждения или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в учреждении, если учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для учреждения произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

умышленного причинения ущерба;

причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

осуществлять прием, перевод, увольнение работников, изменение условий трудового договора;

применять к работникам меры дисциплинарного взыскания;

осуществлять поощрение работников;

привлекать работников к материальной ответственности;

требовать от работников исполнения трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения локальных нормативных актов;

принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

4.2. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство;

предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

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

обеспечить выплату заработной платы работнику не реже чем каждые полмесяца – 23 числа за первую половину отработанного месяца и 8 числа следующего месяца за вторую половину отработанного месяца,

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

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

своевременно выполнять предписания государственных контрольных и надзорных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении колледжем в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, уставом колледжа и коллективным договором;

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

осуществлять обязательное страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

своевременно сообщать педагогическим работникам расписание учебных занятий, объем учебной нагрузки и утверждать на предстоящий учебный год индивидуальные планы учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и других видов работ;

обеспечивать трудовую дисциплину, не допускать потери рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

контролировать знание и соблюдение работниками всех требований по обеспечению безопасных условий труда, пожарной безопасности, пропускному режиму;

совершенствовать систему оплаты труда, выдавать заработную плату в

установленные сроки при условии своевременного финансирования из краевого бюджета;

предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком, который составляется на каждый календарный год, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы колледжа и благоприятных условий для отдыха работников;

создавать работникам колледжа необходимые условия для выполнения ими своих обязанностей, способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, поощрять различные формы общения работников структурных подразделений для совместного обсуждения и решения общественных вопросов, всемерно поддерживать и развивать инициативу, активность работников, обеспечивать их участие в управлении и общественной жизни колледжа;

обеспечивать повышение профессионального уровня работников колледжа, организовывать и проводить аттестацию педагогических работников;

не допускать к исполнению трудовых обязанностей работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного и(или) наркотического опьянения, применять к нему соответствующие дисциплинарные взыскания согласно действующему законодательству Российской Федерации;

обеспечивать сохранность имущества колледжа и его работников;

обеспечивать защиту персональных данных работников;

выполнять иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, уставом и локальными нормативными актами колледжа, трудовыми договорами с работниками.

4.3. Администрация учреждения осуществляет внутриколледжный контроль, посещение занятий и мероприятий.

4.5. Колледж как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;

за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

за причинение ущерба имуществу работника;

в иных случаях, предусмотренных законодательством.

V. РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в колледже не может превышать 40 часов в неделю.

5.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до 16 лет не более 24 часов в неделю;

в возрасте от 16 до 18 лет не более 35 часов в неделю;
 для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы, не более 35 часов в неделю;

в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается:

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

либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы – 720 часов в год по должностям: преподаватель (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601).

5.3. В колледже устанавливается:

пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье или

шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём: воскресенье.

5.4. Работникам предоставляются установленные законодательством Российской Федерации нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ, при изменении действует последняя редакция):

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

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

5.5. Продолжительность ежедневной работы для работников колледжа устанавливается:

с понедельника по пятницу включительно -

начало работы в 8-00 час.

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

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

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

в субботу –

начало работы в 8-00 час.

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

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

5.6. Продолжительность перерыва для отдыха и питания для работников колледжа устанавливается 1 час, перерыв в рабочее время не включается, начало перерыва в 12-00 час. и окончание перерыва в 13-00 час.

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

5.7. Для работников столовой продолжительность ежедневной работы устанавливается:

с понедельника по пятницу включительно -

начало работы в 7-00 час.

окончание работы в 15-00 час;

в субботу начало работы в 7-00 час.

окончание работы в 13-00 час.

Продолжительность перерыва для отдыха и питания 1 час в период с 10-30 час. до 11-30 час.

5.8. Для вахтеров колледжа устанавливается двухсменный режим работы (двенадцать часов) и суммированный учет рабочего времени, учетный период – 1 год.

Сменный режим работы осуществляется согласно графикам сменности.

График сменности определяет время начала и окончания работы (смены), продолжительность смены, время междусменного отдыха.

Режим работы в 1 смену:

начало работы в 8-00 час.

окончание работы в 20-00 час.

Режим работы во 2 смену:

начало работы в 20-00 час.

окончание работы в 8-00 час.

Возможность отдыха и приема пищи предоставляется в рабочее время на рабочем месте.

5.9. Переработка в связи с невозможностью уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. ст. 95 и 152 ТК РФ).

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

Контроль за режимом работы работников осуществляют их непосредственные руководители, контроль за режимом рабочего времени работников, подчиненных директору, осуществляет в том числе начальник отдела кадров колледжа.

VI. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ

6.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

6.2. Поощрения объявляются приказом колледжа о поощрении с указанием вида поощрения и обстоятельств, послуживших основанием, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6.3. В колледже применяются следующие виды поощрения:

1) объявление благодарности;
2) премирование;
3) награждение почетной грамотой согласно положению о почетной грамоте колледжа;

4) выдвижение работников или подготовленных ими работ на соискание премий и др. поощрений, учрежденных Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации.

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

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

VII. МЕРЫ ВзыСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

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

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

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

7.5. Приказ колледжа о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

7.8. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

7.9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника, изложенной в заявлении, по ходатайству, изложенному в служебной записке директору колледжа его непосредственного руководителя, начальника отдела кадров или профсоюза.

7.7. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

| | |
|---|--|
| ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ: | ОТ РАБОТНИКОВ: |
| Директор ГБПОУ КК НКРП | Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ КК НКРП |
|  |  |
| И.В. Сугаипова МП: «16» октября 2017 г. | Н.Н. Ашла МП: «16» октября 2017 г. |

Приложение № 2
к коллективному договору
от «16» октября 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА
СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА
в государственном бюджетном профессиональном образовательном
учреждении Краснодарского края
«Новороссийский колледж радиоэлектронного приборостроения»**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

2. Педагогические работники колледжа в соответствии со статьей 335 ТК РФ, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

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

4. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению, согласованному заместителем директора по учебной работе, и оформляется приказом колледжа.

5. Заявление о предоставлении длительного отпуска, дате его начала и продолжительности направляется работником в администрацию за 2 недели до начала отпуска.

6. Дата начала отпуска и его продолжительность определяются по соглашению сторон.

7. В приказе колледжа о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

8. Очередность предоставления длительных отпусков педагогическим работникам колледжа определяется директором колледжа.

При наличии нескольких заявлений работников о предоставлении длительного отпуска в колледже составляется график предоставления длительных отпусков педагогическим работникам, который утверждается директором (лицом, в установленном порядке его замещающим).

9. Длительный отпуск может быть разделен на части, при этом общая продолжительность частей длительного отпуска не может превышать один год.

10. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника.

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

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

Оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

12. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

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

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:



Директор ГБПОУ КК НКРП

И.В. Сугаипова

МП «16» октября 2017 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель
первичной
профсоюзной организации ГБПОУ КК
НКРП



Н.Н. Ашла

«16» октября 2017 г.

Приложение № 3
к коллективному договору
от «16» октября 2017 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Краснодарского края
«Новороссийский колледж радиоэлектронного приборостроения»
С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ
И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДОСТАВЛЯЕМОГО ИМ
ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО
ОТПУСКА**

| № п/п | Наименование должности | Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях) |
|-------|---|---|
| 1 | Директор | 7 |
| 2 | Заместитель директора | 7 |
| 3 | Заведующий отделением | 7 |
| 4 | Заведующий библиотекой | 7 |
| 5 | Заведующий учебно-производственной мастерской | 7 |
| 6 | Заведующий столовой | 7 |
| 7 | Начальник хозяйственного отдела | 7 |
| 8 | Начальник отдела кадров | 7 |
| 9 | Инспектор по кадрам | 7 |
| 10 | Юрисконсульт | 7 |
| 11 | Диспетчер образовательного учреждения | 7 |

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГБПОУ КК НКРП


И.В. Сугаипова
МН «16» октября 2017 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ КК НКРП


Н.Н. Ашла
МН «16» октября 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Краснодарского края
«Новороссийский колледж радиоэлектронного приборостроения»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Новороссийский колледж радиоэлектронного приборостроения» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11.11.2008 № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», уставом колледжа, коллективным договором, иными локальными нормативными (правовыми) актами колледжа.

1.2. Настоящее **Положение об оплате труда работников колледжа вступает в силу с 01.01.2018**. Действующее Положение об оплате труда работников колледжа, утвержденное приказом колледжа от 25.11.2015 № 170, **утрачивает силу с 01.01.2018**.

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

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

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

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

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

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

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012, образует новый оклад.

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

2.4. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждения.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

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

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

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

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,45 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,30 - при наличии первой квалификационной категории;

0,20 - при наличии второй квалификационной категории.

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

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

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

0,4 - за ученую степень кандидата наук;

0,6 - за ученую степень доктора наук;

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

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

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

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

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, а также:

молодым специалистам из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования в размере 3000 рублей ежемесячно, наставникам, закрепленным за молодыми специалистами, в размере 500 рублей ежемесячно.

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

10% за заведование кабинетом;

15% за заведование лабораторией;

20% за руководство цикловой (предметной) комиссией (учебно-методическим объединением);

10% за проверку письменных работ;

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

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

3.6.3. Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в колледже составляет - до 200% (в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения – бюджет) и до 200% (в пределах средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда - внебюджет).

3.6.4. Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы за отчетный период рассчитывается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда колледжа, которая

действует на основании утверждаемого приказом колледжа положения, согласно утверждаемому приказом колледжа положению об оценке показателей эффективности деятельности работников, если иное не прописано в настоящем Положении.

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

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

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

3.6.8. Конкретный размер стимулирующей надбавки устанавливается приказом колледжа:

для работников (за исключением педагогических работников) – ежемесячно;

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

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

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

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

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

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 15%;

при выслуге лет от 15 до 20 лет – 20%;

при выслуге лет более 20 лет – 25%.

3.8. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя (куратора, руководителя группы).

Размер стимулирующей выплаты – из расчета 2000 рублей в месяц в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.08.2013 № 1015.

При наполняемости меньше указанной, уменьшение размера стимулирующей выплаты производится пропорционально численности обучающихся. В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более группах, соответствующие выплаты производятся за выполнение этих функций в каждой. Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. При изменении количества обучающихся группы в течение указанных периодов, размер стимулирующей выплаты не изменяется.

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

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

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

3.12. Наставникам, закрепленным приказом колледжа за молодыми специалистами, производится доплата стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда на основании приказа колледжа о соответствующей доплате наставнику в размере 500 рублей ежемесячно в течении установленного приказом колледжа периода.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

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

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, - до 24%.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по её итогам рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

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

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

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

4.8. 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.

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

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

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Краснодарского края, утвержденным высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края, могут быть установлены премии:

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

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

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя 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:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий, в том числе обеспечение выполнения Закона Краснодарского края от 21.07.2008 №1539-КЗ.

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, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

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

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

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

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

выплата за высокие показатели результативности;

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

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы; другие выплаты.

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

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

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

VI. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

7.1. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

7.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

7.5. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств краевого бюджета, в ведении которого находятся учреждения. Премирование руководителей может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главными распорядителями бюджетных средств в размере до 5 процентов. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств краевого бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

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

VIII. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

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

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя 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 учредителем.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГБПОУ КК НКРП


И.В. Сугаипова
МП «16» октября 2017 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель
первичной
профсоюзной организации ГБПОУ КК
НКРП


Н.Н. Ашла
МП «16» октября 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА
в государственном бюджетном профессиональном образовательном
учреждении Краснодарского края
«Новороссийский колледж радиоэлектронного приборостроения»**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1. Выполнить в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда на соответствующий год.

2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2% суммы затрат на оказание образовательных услуг.

3. Проводить специальную оценку условиям труда.

4. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (приложение № 7 к коллективному договору).

5. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно перечням профессий и должностей, дополнительный отпуск согласно результатам специальной оценки условий труда.

6. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:
ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с работ с вредными и/или опасными условиями труда;

выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

выполнить мероприятия по механизации ручных работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

7. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:
исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и/или опасными условиями труда;

по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда;

8. Работники обязуются:
правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

9. Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда комиссия по охране труда.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:



Специалист по охране труда

ГБПОУ КК НКРП

С.Г. Кайгородов

МП «16» октября 2017 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ КК НКРП



Н.Н. Ашла

МП «16» октября 2017 г.

Приложение № 6
к коллективному договору
от «16» октября 2017 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Краснодарского края
«Новороссийский колледж радиоэлектронного приборостроения»

Настоящее соглашение разработано в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012 №181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» и включает:

Перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2018 год (приложение № 1 к настоящему соглашению) на 2 л. в 1 экз.,

Перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2019 год (приложение № 2 к настоящему соглашению) на 2 л. в 1 экз.,

Перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2020 год (приложение № 3 к настоящему соглашению) на 2 л. в 1 экз.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Специалист по охране труда

ГБПОУ КК НКРП

С.Г. Кайгородов

МП «16» октября 2017 г.



ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ КК НКРП

Н.Н. Ашла

МП «16» октября 2017 г.



Приложение № 7
к коллективному договору
от «16» октября 2017 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ) РАБОТНИКОВ
И НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ
СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
в государственном бюджетном профессиональном образовательном
учреждении Краснодарского края
«Новороссийский колледж радиоэлектронного приборостроения»**

| № п/п | Профессия (должность) | Наименование средства индивидуальной защиты (СИЗ) | Норма выдачи на год (единица, комплект) | Основание |
|-------|--------------------------------------|---|---|---------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Уборщик служебных помещений, дворник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей подкладке В остальное время года дополнительно: плащ непромокаемый | 1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар по поясам 1 на 3 года | П.23 приказ от 09.12.2014 №997Н |
| 2 | Заместитель директора по АХР | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным | 1 шт. 6 пар | П.32 приказ от 09.12.2014 №997Н |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|----------|--|--|---------------------------------|
| 3 | Лаборант | <p>покрытием</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p> | <p>1 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> | <p>П.66 от 09.12.2014 №997н</p> |

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:



Специалист по охране труда

ГБПОУ КК НКРП

С.Г. Кайгородов

МП «16» октября 2017 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ КК НКРП



Н.Н. Ашла

МП «16» октября 2017 г.

Приложение № 8
к коллективному договору
от «16» октября 2017 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ) РАБОТНИКОВ, ПОЛУЧАЮЩИХ
БЕСПЛАТНО СМЫВАЮЩИЕ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИЕ СРЕДСТВА
в государственном бюджетном профессиональном образовательном
учреждении Краснодарского края
«Новороссийский колледж радиоэлектронного приборостроения»**

| № п/п | Профессия (должность) | Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства | Норма выдачи на 1 работника в месяц |
|-------|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Уборщик производственных и служебных помещений | Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для рук | 200 г. (мыло туалетное) или 250 г. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| 2 | Дворник | Мыло туалетное | 200 г. (мыло туалетное) |
| 3 | Заведующий столовой | Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для рук | 200 г. (мыло туалетное) или 250 г. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Специалист по охране труда
ГБПОУ КК НКРП
С.Г. Кайгородов
МП «16» октября 2017 г.



ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБПОУ КК НКРП

Н.Н. Ашла
МП «16» октября 2017 г.

