

Председатель профсоюзного
комитета


_____ А.А. Жемпанева
_____ 2022 г.

Директор ГБПОУ КК ЛТК


_____ В.В. Гура
_____ 2022 г.

Министерство образования, науки и молодежной политики
Краснодарского края

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Краснодарского края
«Ленинградский технический колледж»
на 2022 - 2025 год(ы)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения" <i>Министерство образования</i>
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата: <i>12.08.2022</i>
<i>В.В. Гура</i>
Комитет по труду, занятости и занятости населения

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 «Ленинградский технический колледж» .

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 – руководителя образовательной организации Гура Валерия Владимировича (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Алимпиева Ольга Сергеевна.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников организации, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. 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 организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

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

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым трехсторонним, отраслевым соглашениями.

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 31.05.2019 года и действует по 30.05.2022 года включительно (ст.43 ТК РФ).

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, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

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

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК

РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить 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. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться 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 ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие

основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия труда на рабочем месте;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.3.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая информация, предусмотренная ТК РФ, иным законом.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка).

Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя: в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления либо при увольнении в день прекращения трудового договора.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

2.3.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой

деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.3.6. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных 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.

2.3.7. 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.

2.3.8. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

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 г. № 1601.

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

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

2.4.5. При равной производительности труда 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 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория, воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет; одинокие матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми возраста 18 лет; обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения; работающие инвалиды; получившие производственную травму, профзаболевание в организации; лица, имеющие жилищную ипотеку; лица, в семье которых один из супругов длительное время (более года) стоит на учете в центре занятости населения и имеет статус безработного.

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации 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.

2.4.7. 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 его 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 7 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному

желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.5. Стороны обязуются совместно:

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

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

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

2.6.3. 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; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.6.4. 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. 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 от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «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 образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

3.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.8.2. В соответствии с краевым отраслевым соглашением, 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 педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие 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 педагог, имеющий действующую 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.

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

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

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов.

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений и прочее).

3.9. Стороны совместно:

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

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

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

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий «День здоровья».

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, - женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

4.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день 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 просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

4.1.5. Для педагогических работников 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 или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

1

Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.1.6. 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 педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.7. Продолжительность рабочей недели с выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

4.1.8. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению преподавателя.

При составлении расписаний учебных занятий педагогам, имеющим нагрузку не более 18 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

4.1.9. 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).

4.1.10. 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 не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 2).

4.1.11. 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.

4.1.12. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

4.1.13. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время,

выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это не запрещено медицинскими рекомендациями; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время, от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ФЗ от 19.11.2021 N 372-ФЗ).

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99, ст.113, ст.

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

4.1.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

4.1.15. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (ПРИЛОЖЕНИЕ № 4)

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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).

4.1.16. 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 не позднее, чем за две недели до его начала.

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

4.1.17. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 5).

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

4.1.20. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 11).

4.2. Стороны договорились:

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, предусмотренных статьей 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 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;
- работникам, прошедшим вакцинацию - 2 календарных дня;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором;

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

4.2.3. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

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

4.2.5. 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

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

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств.

Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц – до 23 числа включительно (заработная плата за первую отработанную половину месяца), до 8 числа включительно (заработная плата за вторую отработанную половину месяца). Денежные средства перечисляются путем безналичного расчета на личную карту работника.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 4), разработанного на основании Положения об отраслевой системе (указать нормативный акт, регулирующий вопросы оплаты труда на муниципальном уровне. Для государственных учреждений - постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 с дополнениями «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»).

5.1.4. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в (Краснодарском крае или указать наименование муниципального образования). Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда образовательной организации.

5.1.5. 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.

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

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

5.1.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки

условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 5 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

5.1.8. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.9. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

5.1.10. 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.

5.1.11. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 4, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

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

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

5.1.15. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.2. Системы оплаты труда, включая размеры базовых окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда (приложение № 4).

5.3. Повышающий коэффициент к минимальному окладу по соответствующим ПКГ может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ и его размерах принимается директором персонально в отношении конкретного работника.

5.4. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ не применяется к должностному окладу директора и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу директора.

5.5. Зарплата работника включает:

- базовый оклад и повышающий коэффициент (далее ПКГ);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера (доводящие в том числе базовый оклад до МРОТ).

5.6. Фонд оплаты труда преподавателей формируется исходя из среднесписочной численности студентов и количества часов по учебному плану согласно тарификации, составляемой 1 раз в год до 01 сентября (при чем необходимо уведомить преподавателей о предстоящей нагрузке за 2 месяца до 01 сентября).

Штатное расписание преподавателей формируется в соответствии со структурой работодателя и в зависимости от годовой нагрузки преподавателя с учетом норм времени. Годовая нагрузка преподавателей устанавливается учебной частью работодателя и формируется приказом. Размеры почасовой оплаты устанавливаются базовыми окладами.

5.7. Базовый оклад директора составляет до 5 размера средней заработной платы работников основного персонала за предыдущий год. У заместителей директора, главного бухгалтера размер заработной платы на 10-30% ниже оклада директора.

5.8. Преподавателям устанавливаются базовые оклады по ПКГ.

5.9. Размеры почасовой оплаты труда и количество часов на учебный год устанавливаются приказом из расчета базового оклада.

5.10. Кроме базового оклада преподавателям выплачиваются стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Правительства РФ и Положением о стимулирующих надбавках.

5.12. Педагогам дополнительного образования оплата производится за фактически отработанные часы.

Объем преподавательской работы для руководящих работников помимо основной работы за дополнительную оплату не должен превышать 600 часов в год, а для заведующего учебной частью и других работников – 720 часов.

5.13. Руководителю физического воспитания и преподавателям – организаторам (ОБЖ и допризывной подготовки) в базовый оклад входит оплата за 360 педагогических часов. За часы сверх установленной нормы производится оплата равномерно в течение года, но не более 360 часов.

5.14. Руководителям кружков, секций, за факультативные занятия, за дополнительные часы лекций преподавателей и привлеченных специалистов производится почасовая оплата от базового оклада.

5.15. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам от базового оклада.

5.16. Оплата консультаций, защита курсовых работ (проектов) производится за счет объема времени, предусмотренного на изучение дисциплины. Руководителю курсового проекта за проверку, составление письменного отзыва, прием курсовых работ (проектов) производится дополнительно от базового оклада.

5.17. Оплата производственной практики в группах СПО производится за фактически отработанные часы практики согласно учебного плана из расчета базового оклада.

5.18. Оплата труда мастеров п/о в группах начального профессионально образования производится ежемесячно в размере базового оклада по ПКГ.

5.19. В группах СПО учебная нагрузка определяется исходя из количества учебных часов, предусмотренных учебным планом, и составляет не менее 1080 часов в год на одного мастера от количества часов практики в год. Оплата мастеру п/о может производиться и за фактически отработанное количество часов по ставкам, исчисленным из расчета базового оклада по ПКГ.

5.20. Преподавателям в коммерческих группах устанавливаются базовые оклады по ПКГ.

5.21. В зависимости от количества студентов в группах и сложности профессии зарплата мастерам производственного обучения устанавливается в процентном отношении от базового оклада по ПКГ.

5.22. Возможна оплата труда мастерам производственного обучения почасовая от базового оклада.

5.23. Фонд оплаты труда по учебному хозяйству формируется за счет средств (валового дохода) от реализации продукции растениеводства и продуктов их переработки. Работникам учебного хозяйства обязательные выплаты по заработной плате, стимулирующие надбавки, предусмотренным законодательством, производятся согласно штатного расписания, которое составляется ежегодно на 1 января и утверждается директором.

5.24. Ежегодно на 1 января составляется смета доходов и расходов по внебюджетной деятельности, в которую включены доходы и расходы учебного хозяйства. Смета составляется без расшифровки по кварталам, утверждается директором и предоставляется в Министерство образования и науки Краснодарского края ежеквартально с необходимыми изменениями.

5.25. За счет средств учебного хозяйства и на основании Положения о стимулирующих надбавках работникам начисляются премии. Конкретный размер премии определяется с учетом трудового вклада в результаты работы учебного хозяйства, в развитии материально технической базы учебного хозяйства и ГБПОУ КК ЛТК. Все выплаты производятся на основании приказа директора.

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

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

Для работников, работающих по сменам (согласно графика), применяется суммированный учет рабочего времени. Оплата за сверхурочные часы осуществляется по итогам учетного периода (квартал) – не менее чем в полуторном размере. Оплачивается то количество сверхурочных часов, которое определяется умножением количества рабочих дней по установленному графику на 2 (первые 2 часа сверхурочной работы в каждый из дней), а остальные сверхурочно отработанные часы оплачиваются не менее чем в двойном размере. Согласно Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 08.08.1966г. № 13/П-21, при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере. Отгулы за работу в сверхурочное время (в отличие от отгулов, предоставляемых за работу в выходные или праздничный день) дополнительной оплате не подлежат.

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

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

При расчете доплаты за работу в выходные и праздники следует учитывать премии и надбавки вместе с другими стимулирующими и компенсационными выплатами.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Оказывает меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских образовательных организациях, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей.

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

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

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

6.2.2. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

6.2.3. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

6.2.5. Способствует проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

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

- создание и функционирование системы управления охраной труда. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;
- ежеквартально проводит День охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 "О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края").
- назначает ответственными за обеспечение охраны труда должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда;
- организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 214 ТК РФ);
- обеспечивает обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (ст. 214 ТК РФ).

7.2. Стороны создают совместный комитет (комиссию) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на текущие годы.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных

проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора и (или) соглашения (ст. 224 ТК РФ).

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

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включается представитель работников.

7.4. Работодатель и представитель работников разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (Приложение № 8).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст.225 ТК РФ).

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

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения их пригодности к выполнению поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 220 ТК РФ).

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

7.5.2. Заключать договоры страхования работников от несчастных случаев на производстве, предусматривающие возмещение страховой компанией вреда их жизни и здоровью в результате всех возможных последствий несчастного случая или болезни.

7.5.3. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (Приложение № 9), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 10);

- уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ;

7.5.4. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 214 ТК РФ).

В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха и психологической разгрузки в рабочее время, помещения для стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезвреживания специальной одежды и обуви); помещения для приема пищи; для оказания медицинской помощи; аппараты (устройства) для обеспечения работников питьевой водой.

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

а) дополнительный отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ по перечням профессий и должностей согласно Приложению № 5 к Коллективному договору ГБПОУ КК ЛТК

б) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 5 к Коллективному договору ГБПОУ КК ЛТК

в) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 10 Коллективному договору ГБПОУ КК ЛТК (Перечень профессий работников ГБПОУ КК ЛТК, получающих бесплатно смывающие и (или) обезвреживающие средства по следующей форме (нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи по Постановлению Минтруда РФ от 17.12.2010 г. № 1122)

Не допускать снижение компенсационных мер в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер на момент вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, ставших основанием для реализации компенсационных мер.

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

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

7.5.7. Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

Гарантии работникам при прохождении диспансеризации:

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

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

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

7.5.8. Иметь укомплектованные аптечки для оказания первой помощи работникам.

7.6. Работодатель выделяет средства на возмещение расходов по погребению работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве.

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

7.7.1. Разрабатывает и реализует комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда (Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512 «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»);

7.7.2. Запрещает прием на работу женщин на участки производства, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (Приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»);

7.7.3. Обеспечивает условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускает их к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст. 265 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»).

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

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

7.7.6. Представитель работников проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением уполномоченных лиц по охране труда.

7.8. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений.

7.9. Работодатель и представитель работников обязуются:

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

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

7.11. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего

руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.12. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения и повышения безопасности труда, улучшения условий труда, производственного быта и прилагать максимальные совместные усилия в достижении этой цели.

7.13. Окончательное решение при возникновении споров по охране труда и между сторонами принимается комиссией по охране труда, в соответствии с требованиями нормативных актов.

7.14. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3. Стороны исходят из того, что:

8.2.1. 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);
- 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 (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

8.2.2. 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).

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

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

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

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

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

8.2.5. 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).

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

8.2.7. 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).

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

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

9.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза.

Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год.

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

9.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия до 30 июня и за год-до 25 декабря).

9.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ КК ЛТК.
2. Перечень профессий и должностей работников ГБПОУ КК ЛТК, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (указывается продолжительность отпуска).
3. Перечень профессий, категорий работников ГБПОУ КК ЛТК, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.
4. Положение об оплате труда работников ГБПОУ КК ЛТК.
5. Перечень должностей с вредными или опасными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера.
6. Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).
7. Положение о критериях оценки эффективности труда работников ГБПОУ КК ЛТК.
8. Соглашение по охране труда.
9. Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
10. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
11. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года
12. Перечень профессий работников ГБПОУ КК ЛТК, подлежащих периодическому медицинскому осмотру.
13. График сменности дежурных по общежитию ГБПОУ КК ЛТК.

Приложение №1
к коллективному договору
ГБПОУ КК ЛТК

С
Г

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета



О.С. Алимпиева

2022 г.

Утверждаю:
Руководитель ГБПОУ КК ЛТК



В.В. Гура

2022 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Краснодарского края
«Ленинградский технический колледж»**

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации ГБПОУ КК ЛТК.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:
- паспорт или другой 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, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка 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 реализации государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся уголовному преследованию.
- ИНН.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организации, его заместителя, главного бухгалтера и его заместителя – 6 месяцев.

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

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

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

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

в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 статьи 83 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 ч. 1 статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников ГБПОУ КК ЛТК работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

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

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения

профсоюзного комитета принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

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

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории ГБПОУ КК ЛТК;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре и должностной инструкции.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

4.1. Ответственность работника:

4.1.1. За совершение работником дисциплинарного проступка, то есть неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

4.1.2. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

4.1.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

4.1.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

4.1.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

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

4.1.10. Работодатель имеет право привлекать работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.1.11. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

4.1.12. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

4.1.13. Материальная ответственность работника наступает за ущерб, причиненный им Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

4.1.14. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

4.1.15. Работник освобождается от материальной ответственности в случаях возникновения ущерба вследствие:

- непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

4.1.16. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

4.1.17. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами, на работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного

ущерба. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

4.1.18. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

4.1.19. Размер ущерба, причиненного работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

4.1.20. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

4.1.21 Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного работником ущерба.

4.1.22. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

4.1.23. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

4.1.24. С согласия Работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

4.1.25. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

4.1.26. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные

Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

4.2. Ответственность Работодателя:

4.2.1. Материальная ответственность Работодателя наступает за ущерб, причиненный работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

4.2.2. Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.2.3. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя.

4.2.4. Работодатель обязан возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

4.2.5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

4.2.6. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им Работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением Работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

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

4.2.8. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

5. Рабочее время и время отдыха

В ГБПОУ КК ЛТК для отдельных категорий (должностей) устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями:

- Административно-управленческого персонала: зам. директора по УР, зам. директора по АХР, зам. директора по УВР, зам. директора по УМР, главного бухгалтера, зав. отделением технолого-экономическим, зав. отделением строительным, зав. отделением техническим, зав. отделением практического обучения, старшего мастера, начальника штаба гражданской обороны;

- Учебно-вспомогательного персонала: библиотекаря, ведущего бухгалтера, ведущего экономиста, программиста, механика, зав. производством (шеф-повара), зав. общежитием, зав. столовой, зав. хозяйством, юрисконсульта, инженера-энергетика, инженера по организации эксплуатации и ремонту зданий, специалиста по охране труда, специалиста по кадрам, лаборанта, инженера, секретаря руководителя, секретаря учебной части, коменданта, архивариуса, калькулятор, кроме дежурного по общежитию, воспитателя общежития в ночную смену и сторожа по внебюджету (для этих категорий устанавливается суммированный учет рабочего времени, согласно графика сменности за квартал);

- Обслуживающего персонала: водителя (8 разряда), водителя (4 разряда), гардеробщику (2 разряда) 6 мес. октябрь-апрель, кроме машиниста по стирке и ремонту спецодежды (2 разряда) - (для работников этой категории устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье); слесаря-ремонтника (4 разряда), кладовщика (2 разряда), кладовщика (столовой; 2 разряда),

- устанавливается следующая продолжительность рабочей недели:

*для женщин этой категории пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего дня (понедельник - пятница) - 7,2 часа, продолжительность рабочей недели - 36 часов.

*для мужчин этой категории устанавливается шестидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего дня (понедельник - пятница) - 7 часов, суббота - 5 часов, продолжительность рабочей недели - 40 часов.

5.2. В колледже устанавливается шестидневная рабочая неделя:

- Для педагогического персонала: преподавателя, руководителя физического воспитания, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, мастера производственного обучения (ССЗ), мастера производственного обучения (КРС), педагога-психолога, методиста, воспитателя, социального педагога, педагога дополнительного образования продолжительностью рабочего времени 36 часов в неделю. Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Для мастеров производственного обучения режим выполнения работы, согласно расписания обучающегося. Согласно ст. 108 ТК РФ перерыв для отдыха и приема пищи устанавливается в рабочее время одновременно с обучающимся, в том числе в течение перерыва между занятиями (перемен).

- Обслуживающего персонала: уборщика служебных помещений (2 разряда), вахтеру (2 разряда), дворнику (2 разряда), электромонтера по ремонту

и обслуживанию электрооборудования (6 разряда), рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (4 разряда), повара (3 разряда), мойщика посуды (2 разряда), кухонного рабочего (2 разряда).

*Для женщин продолжительность рабочего дня (понедельник - пятница) - 6,5 часа, суббота – 3,5 часа.

*Для мужчин этой категории устанавливается продолжительность рабочего дня (понедельник – пятница) - 7 часов, суббота - 5 часов.

5.3. Для работников по внебюджету:

*Для кассира, кладовщика, бухгалтера устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье):

5.4. Для работников по учебному хозяйству:

-Административно-управленческого персонала: управляющего учебным хозяйством;

-Учебно-вспомогательного персонала: ведущему бухгалтеру, ведущему агроному, агроному, механику, мастеру участка, кассиру;

- Обслуживающего персонала: сварщика (8 разряда), электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования (6 разряда), слесаря-ремонтника (4 разряда), водителя автомобиля (4 разряда), рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (4 разряда), кладовщика (столовой; 2 разряда), тракториста (2 разряда), кроме сторожа (2 разряда) (для этой категории устанавливается суммированный учет рабочего времени, согласно графика сменности за квартал) - в период ноябрь-март - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), занятыми на работах с нормальными условиями труда 40 часов в неделю. Период апрель-октябрь шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

5.5. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности (**Приложение № 13 к коллективному договору**), которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. **Работа в течение двух смен подряд запрещена.**

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

5.7. Начало работы (смены) в 08 час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы (смены):

- в обычный рабочий день - 07 час. 00 мин. (для женщин), 07 час. 00 мин. (для мужчин);

- накануне выходных дней - 07 час. 00 мин. (для женщин), 07 час. 00 мин. (для мужчин);

- накануне нерабочих праздничных дней – 06 час. 00 мин. (для женщин), 06 час. 00 мин. (для мужчин);

- каждая суббота – 05 час. 00 мин. (для мужчин).

Продолжительность перерывов для отдыха и питания: с 12ч. 00 мин. по 13 ч.00 мин. (1 час. 00 мин.).

- в обычный рабочий день - с 12ч. 00 мин. по 13 ч.00 мин.;
- накануне выходных дней - с 12ч. 00 мин. по 13 ч.00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - с 12ч. 00 мин. по 13 ч.00 мин.

Окончание работы (смены):

- в обычный рабочий день - 16 час. 12 мин. (для женщин), 16 час. 12 мин. (для мужчин);
- накануне выходных дней - 16 час. 00 мин. (для женщин), 16 час. 00 мин. (для мужчин);
 - накануне нерабочих праздничных дней - 15 час. 00 мин. (для женщин), 15 час. 00 мин. (для мужчин).
 - одна суббота месяца (согласно графика) - 12 час. 00 мин. (для женщин);
 - каждая суббота – 13 час. 00 мин. (для мужчин).

Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1-5,6 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.

5.8. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается, для:

- работников в возрасте до 16 лет;
- работников в возрасте от 16 лет до 18 лет;
- работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы;
- педагогических работников.

5.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться:

5.9.1. С письменного согласия работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ГБПОУ КК ЛТК в целом или его отдельных структурных подразделений.

5.9.2. Без письменного согласия работника допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

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

5.10. Привлечение к сверхурочным работам может производиться:

5.10.1. Без согласия работника:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.10.2. Допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

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

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

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

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

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

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

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (ч. 2 ст. 143 ТК РФ) или отстранен от работы (ч. 2, 4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

5.13. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- с ненормированным рабочим днем.

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

Для директора, его заместителей, старших мастеров, преподавателей, преподавателей – организаторов основ безопасности жизнедеятельности,

руководителей физического воспитания, воспитателей, педагогов дополнительного образования, руководителей структурных подразделений образовательных учреждений, заведующих производственной практикой, заместителей директоров по режиму, дежурных по режиму, педагогов – психологов, мастеров производственного обучения, социальных педагогов, педагогов – организаторов, методистов, - продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

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

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

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

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

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

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

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

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

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, предусмотренных статьей 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

6. Поощрения

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

- объявление благодарности;
- выдача премии (размер которой определяется директором ГБПОУ КК ЛТК);
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- и другие поощрения.

6.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в **коллективном договоре** и настоящих Правилах, к работнику не применяются.

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. Непредоставление 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.

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

двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

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

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

Приложение № 2
к Коллективному договору
ГБПОУ КК ЛТК

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета



О.С. Алимпиева

2022 г.

Утверждаю:
Руководитель ГБПОУ КК ЛТК



В.В. Гура

2022 г.

**Перечень профессий и должностей работников ГБПОУ КК ЛТК,
которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за
ненормированный рабочий день**

№ п/п	Профессия/должность	Количество дней дополнительного отпуска
1	Зам. директора по АХР	12 календарных дней
2	Гл. бухгалтер	12 календарных дней
3	Управляющий учебным хозяйством	12 календарных дней

Приложение № 3
к Коллективному договору
ГБПОУ КК ЛТК

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета



О.С. Алимпиева

2022 г.

Утверждаю:
Руководитель ГБПОУ КК ЛТК



В.В. Гура

2022 г.

**Перечень профессий, категорий работников ГБПОУ КК ЛТК,
которым устанавливается сокращенная продолжительность
рабочего времени**

№ п/п	Категория работников	Количество рабочего времени
1	Для работников в возрасте до 16 лет	Не более 24 часов в неделю
2	Для работников в возрасте от 16 лет до 18 лет	Не более 35 часов в неделю
3	Для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы	Не более 35 часов в неделю
4	Для педагогических работников	36 часов в неделю

Приложение № 4
к Коллективному договору
ГБПОУ КК ЛТК

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета



О.С. Алимпиева

2022 г.

Утверждаю:
Руководитель ГБПОУ КК ЛТК



В.В. Гура

2022 г.

**Положение
об оплате труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Краснодарского края
«Ленинградский технический колледж»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, действующими отраслевыми нормативными правовыми актами, регулирующими особенности оплаты труда по виду экономической деятельности, нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20.11.2008 г. № 1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных департаменту культуры Краснодарского края».

1.2. Положение является приложением № 4 к принятому Коллективному договору.

1.3. Настоящее Положение является локальным актом и распространяется на всех лиц, осуществляющих в колледже трудовую деятельность на основании трудовых договоров.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время).

1.5. Ответственность за организацию процесса оплаты труда работников несет директор колледжа.

1.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств.

Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц – до 23 числа включительно (заработная плата за первую отработанную половину месяца), до 8 числа включительно (заработная плата за вторую отработанную половину месяца). Денежные средства перечисляются путем безналичного расчета на личную карту работника.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

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

1.7. Положение включает:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директора колледжа, заместителей директора, главного бухгалтера.

1.8. Оплата труда работников колледжа 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;
- согласования с краевой территориальной организацией Профсоюза работников.

1.9. 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.

1.10. 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.

1.11. 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.

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

1.13. Заработная плата работников колледжа (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами колледжа, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.15. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения 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.

2. Порядок и условия оплаты труда

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

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

При увеличении (индексации) базового оклада (базовых должностных окладов), базовой ставки заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.3. Установление окладов работникам колледжа производится в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20.11.2008 г. № 1180 «О введении

отраслевой системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных департаменту культуры Краснодарского края».

2.4. Оплата труда работников учебного хозяйства колледжа: фонд оплаты труда по учебному хозяйству формируется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Оплата труда работникам учебного хозяйства устанавливается на основе размеров базовых окладов и повышающих коэффициентов к базовым окладам по профессиональным квалификационным группам. Производятся стимулирующие и компенсационные выплаты, премии, предусмотренные настоящим Положением об оплате труда согласно штатного расписания, которое ежегодно утверждается директором колледжа.

Конкретный размер премии определяется с учетом трудового вклада в результаты работы учебного хозяйства, в развитие материально технической базы учебного хозяйства и колледжа.

Все выплаты производятся на основании приказа директора колледжа.

2.5. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц – до 23 числа включительно (зарплата за первую отработанную половину месяца), до 8 числа включительно (зарплата за вторую отработанную половину месяца). Денежные средства перечисляются путем перечисления денежных средств на расчетный счет банка, указанный в заявлении работника.

2.6. При прекращении действий трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренной в приказе об увольнении.

2.7. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 4 календарных дня до его начала.

2.8. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.

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

2.10. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников предусмотрены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников колледжа устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

2.13. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 5 к настоящему Положению.

2.14. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 6 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников колледжа может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

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:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента	За какой период	Примечание
Высшая квалификационная категория	0,15	ежемесячно	от педагогической нагрузки
Первая квалификационная категория	0,10	ежемесячно	от педагогической нагрузки
Вторая квалификационная категория	0,05	ежемесячно	от педагогической нагрузки

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 директором колледжа 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:

Наименование	Размер повышающего коэффициента	За какой период	Примечание
За ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный».	0,075	ежемесячно	от педагогической нагрузки

За ученую степень доктора наук	0,15	ежемесячно	от педагогической нагрузки
--------------------------------	------	------------	----------------------------

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

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников колледжа может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя и (или) куратора группы.

Применение данных стимулирующих надбавок 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.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению директора колледжа 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 заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений колледжа.

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

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам рекомендуется устанавливать:

- 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.

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

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Данный вид надбавки не выплачивается внешним совместителям.

Размеры (в процентах от оклада):

№ п/п	Выслуга лет	Размер стимулирующей надбавки	За какой период	Примечание
1	от 1 до 5 лет	5 %	ежемесячно	от пед. нагрузки – для пед. работников; от оклада – для других работников
2	от 5 до 10 лет	10 %	ежемесячно	
3	от 10 лет	15 %	ежемесячно	

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.3, 3.6, 3.8.1 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.8.1. Стимулирующая выплата кураторам групп или классным руководителям государственных профессиональных образовательных организаций, выполняющим функции куратора группы или классного руководителя устанавливается педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций.

В рамках настоящего раздела под куратором группы понимается работник профессиональной образовательной организации, реализующий программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, из числа педагогических и иных работников, на которых руководителем возложены обязанности по организации системы отношений между обществом и студентом через разнообразные виды воспитывающей деятельности студенческого коллектива, создающие условия для индивидуального самовыражения каждого студента, и осуществляющий свою деятельность в образовательном процессе.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции куратора группы или классного руководителя, выполняющего функции куратора группы или классного руководителя, - из расчета 4000 рублей в месяц:

- в учебной группе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. N 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования";
- в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 г. N 1015 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования".

Для учебных групп или классов, наполняемость которых меньше указанной в абзацах четвертом, пятом настоящего пункта, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции куратора или классного руководителя двух и более учебных групп, классов, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждой учебной группе, классе, но не более 2 стимулирующих выплат 1 педагогическому работнику.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости учебной группы, класса по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в учебных группах, классах в течение указанных периодов размер стимулирующей выплаты не изменяется.».

3.9. Отдельным категориям работников ГОО и ГУ высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

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

3.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в колледже показателей и критериев оценки эффективности труда работников, которые отражены в Положении о критериях оценки эффективности труда работников ГБПОУ КК ЛТК, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и директора колледжа с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

3.11. Педагогическим работникам устанавливаются на период учебного года следующие стимулирующие выплаты:

За проверку письменных работ (тетрадей) по русскому языку и литературе, иностранному языку, черчению, математике, инженерной графике с учетом контингента и деления на подгруппы	ежемесячно	до 15 % включительно	от ставки заработной платы в соответствии с квалификационным уровнем, согласно количества практических часов
За заведование кабинетом, лабораторией, мастерской, спортивным залом, актовым залом, музеем	ежемесячно	до 15 % включительно	от ставки заработной платы
За руководство предметно-цикловыми комиссиями	ежемесячно	до 15 % включительно за каждое направление деятельности	от ставки заработной платы

3.12. Работникам, с которыми заключены договора о материальной ответственности, устанавливается стимулирующая выплата за материальную ответственность:

Перечень должностей (МОЛ)	Размер выплаты	Период выплаты
Кассир	до 25 % включительно от оклада	ежемесячно
Кладовщик		

3.13. Работникам может устанавливаться стимулирующая выплата за самостоятельность, развитие творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, ответственности за конечные результаты труда:

Размер выплаты	Период выплаты
до 100 % включительно от фактически отработанных часов	ежемесячно
до 100 % включительно от оклада	

4. 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 (приложение № 4 к настоящему Положению):

- 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;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

Применение данных выплат 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 с приложением № 5 к настоящему Положению.

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 12 % по результатам СОУТа.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации 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, определяются 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, определяются 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Специалистам государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования, расположенных в сельской местности, а также государственных специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, расположенных в поселках городского типа, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%. Данный вид выплат компенсационного характера не выплачивается внешним совместителям.

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.8. 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.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся 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.

4.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права. (Приложением № 5) № 4 к настоящему Положению.)

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

4.13. 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).

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу 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 директора колледжа 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.

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 одновременно 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 одновременно за интенсивность и высокие результаты работы (приложение № 9 к настоящему Положению). 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.

6. Материальная помощь

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

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника с учетом имеющихся финансовых возможностей на момент выплаты в случаях:

- бракосочетания (на основании свидетельства о заключении брака);
- рождения ребенка (на основании свидетельства о рождении);
- смерти сотрудника или его близких родственников (супруги, дети, родители) на основании свидетельства о смерти, документа, подтверждающего родство;
- при несчастных случаях (авариях, травма), в случаях пожара и гибели имущества;
- при длительном расстройстве здоровья (более 4 месяцев).

6.3. Материальная помощь может выплачиваться к отпуску, на лечение, приобретение путевок.

На выплату материальной помощи согласно заявления работника издается приказ.

Размер материальной помощи может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к МРОТ, но не более размера МРОТ.

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

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

7.2. Размер должностного оклада директора, заместителей руководителя, главного бухгалтера определяется трудовым договором.⁴

7.3. Органы исполнительной власти Краснодарского края - главные распорядители средств краевого бюджета, в ведении которых находятся учреждения, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению органа исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение, может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края.¹

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

Условия оплаты труда директора, его заместителей, главного бухгалтера учреждения могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы директора, заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения.

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

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

7.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада директора и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.¹

Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

7.5. С учетом условий труда директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные приложением № 7 к настоящему Положению .

7.6. Премирование директора 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 директора может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главными распорядителями бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Размеры премирования директора, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств краевого бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору директора учреждения.

7.7. Директору учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяется локальным нормативным актом органа исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которого находятся организации.

8. Штатное расписание

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

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

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и другие) 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.

8.6. Органы исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которых находятся учреждения, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений.

Приложение №1
к Положению
об оплате труда работников
ГБПОУ КК ЛТК

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы

1. По занимаемым должностям работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования (1)

профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5 823,00 руб.
профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6 598,00 руб.
профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8 148,00 руб.
профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	8 925,00 руб.

N п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы - 5823 рубля	
1.1	Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
2	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы - 6598 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00
2.2	2 квалификационный уровень:	0,06

	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	
	Должности педагогических работников	
3	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы - 8148 рублей; для работников, оплата труда которым повышается в соответствии с указами от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 года N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей", - 8472 рубля	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08
3.3	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	0,09
3.4	4 квалификационный уровень: преподаватель(2); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор(3); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	0,10
	Должности руководителей структурных подразделений	
4	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы - 8925 рублей	
4.1	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей(4)	0,00
4.2	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональной образовательной	0,05

	организации (подразделения)(5); старший мастер профессиональной образовательной организации (подразделения)	
4.3	3 квалификационный уровень: начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессиональной образовательной организации (подразделения)	0,10

(1) За исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования.

(2) Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

(3) За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

(4) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

(5) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

<5> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3-му квалификационному уровню.

РАСЧЕТ РАЗМЕРА ОКЛАДА, СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ педагогического персонала

Должность педагогических работников	Профессиональный квалификационный уровень	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы	Повышающий коэффициент	Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 07.10.2013 г № 1131)	Оклад, ставка заработной платы
инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	3.1	8 148	0,00	115	8 263
педагог дополнительного	3.2	8 472	0,08	115	9 265

образования					
инструктор-методист; концертмейстер; педагог-организатор; социальный педагог	3.2	8 148	0,08	115	8 915
воспитатель; методист; педагог- психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	3.3	8 148	0,09	115	8 997
мастер производственного обучения;	3.3	8 472	0,09	115	9 350
преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор3; учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед)	3.4	8 148	0,10	115	9 078
преподаватель	3.4	8 472	0,10	115	9 435

2. По должностям работников сельского хозяйства

профессиональная квалификационная группа должностей работников сельского хозяйства	7 571,00 руб.
--	---------------

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	Должности работников сельского хозяйства третьего уровня Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – <u>7 571</u> руб.	
1	1-й квалификационный уровень: агроном: ветеринарный врач; зоотехник, охотовед	0,00
2	2-й квалификационный уровень: специалисты II категории: агроном: ветеринарный врач; зоотехник	0,05
3	3-й квалификационный уровень: специалисты I категории: агроном; ветеринарный врач; зоотехник, охотовед	0,10
4	4-й квалификационный уровень: ведущий агроном; ведущий ветеринарный врач; ведущий зоотехник, охотовед	0,16

3. Базовые должностные оклады по должностям работников культуры

№ п/п	Наименование должностей	Базовый оклад, рубли
1.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	10 471

4. Базовые должностные оклады и повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского края

Перечень должностей	Базовый должностной оклад, руб.
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	5 726
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	5 823
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	6 405
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	8 732

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад – <u>5 726</u> руб.		
1 квалификационный уровень	агент, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и другое), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, маркировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, учетчик, чертежник, эвакуатор, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	0,02
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад – <u>5 823</u> руб.		

1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник (всех наименований), товаровед	0,00
2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро (справочным), заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией	0,04
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	0,04
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего	0,15
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,13
4 квалификационный уровень	заведующий виварием, мастер участка (включая старшего), механик (гаража)	0,17
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,15
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	0,2
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад – 6 405 руб.		
1 квалификационный уровень	архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), конструктор, корректор, математик, менеджер (всех наименований), переводчик, переводчик-дактилолог,	0,00

	переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по охране труда, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, технолог, физиолог, электроник, экономист (всех наименований), художник, юрисконсульт	
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	0,1
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,2
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	0,3
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
Базовый должностной оклад – 8 732 руб.		
1 квалификационный уровень	начальник отдела, начальник штаба гражданской обороны, руководитель службы охраны труда	0,00
2 квалификационный уровень	главный <*> (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог)	0,1
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,2

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

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

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 629
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 726
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 823
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 919
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 019
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 209
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 405
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 598

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: автоклавщик, аккумуляторщик; аппаратчик гидролиза; аппаратчик дегидрирования; аппаратчик химводоочистки; аппаратчик экстрагирования; буфетчик; водитель мототранспортных средств; водитель погрузчика; водитель транспортно-уборочной машины; водитель электро- и автотележки; возчик; газосварщик; гардеробщик; гладильщик; грузчик; дворник; дезинфектор; жестянщик; зоолаборант серпентария (питомника); изготовитель пищевых полуфабрикатов; истопник; каменщик; кассир билетный; кастелянша; киномеханик; кладовщик; кондитер; контролер-кассир; конюх; кровельщик по рулонным кровлям

и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; кузнец ручнойковки; курьер; кухонный рабочий; лаборант химического анализа; лифтер; маляр; матрос береговой; матрос-спасатель; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист моечных машин; машинист насосных установок; машинист по стирке и ремонту спецодежды; машинист холодильных установок; мойщик посуды; мойщик-уборщик подвижного состава; моторист (машинист); облицовщик-плиточник; обработчик справочного и информационного материала; обувщик по ремонту обуви; оператор агрегата обработки отходов; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор заправок станций; оператор копировальных и множительных машин; оператор котельной; оператор очистных сооружений; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; официант; парикмахер; пекарь; переплетчик документов; плотник; повар; подсобный рабочий; полотер; пошивщик шорно-седельных изделий; приготовитель кормов; приемщик заказов; приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений); приемщик пункта проката; пропитчик по огнезащитной пропитке; рабочий зеленого хозяйства; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по обслуживанию в бане; раздатчик нефтепродуктов; рабочий по уходу за животными; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; радиооператор; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; садовник; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; стеклопротирщик; столяр; столяр строительный, слесарь-электромонтажник; сторож (вахтер); телефонист; телефонист местной телефонной связи; токарь-расточник; токарь; тракторист; уборщик мусоропроводов; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фильмопроверщик; фотограф; фотооператор; фрезеровщик; швея; шлифовщик; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и

	устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: автоклавщик, аккумуляторщик; аппаратчик гидролиза; аппаратчик дегидрирования; аппаратчик химводоочистки; аппаратчик экстрагирования; буфетчик; водитель автомобиля; водитель погрузчика; водолаз; газосварщик; гладильщик; жестянщик; изготовитель пищевых полуфабрикатов; испытатель двигателей; каменщик; киномеханик; кондитер; контролер-кассир; кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; кузнец ручной ковки; лаборант по ультразвуковой технике; лаборант химического анализа; маляр; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист моечных машин; машинист насосных установок; машинист экскаватора; механик по техническим видам спорта; моторист (машинист); наездник; облицовщик-плиточник; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; обувщик по ремонту обуви; оператор агрегата обработки отходов; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор заправочных станций; оператор котельной; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; оптик медицинский; официант; парикмахер; пекарь; плотник; повар; пожарный; пошивщик шорно-седельных изделий; приготовитель кормов; пропитчик по огнезащитной пропитке; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; столяр строительный; слесарь-электромонтажник; телефонист; токарь; токарь-расточник; фильмопроверщик; фотограф; швея; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и</p>

	телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: аппаратчик дегидрирования; аппаратчик экстрагирования; водитель автомобиля, водитель погрузчика; водолаз; маляр; газосварщик; испытатель двигателей; каменщик; киномеханик; кондитер; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист насосных установок; машинист холодильных установок; машинист экскаватора; механик по техническим видам спорта; наездник; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; оператор видеозаписи; оператор котельной; оптик медицинский; плотник; повар; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь-ремонтник; слесарь-инструментальщик; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-электромонтажник; столяр; столяр строительный; токарь; токарь-расточник; тренер лошадей; фотограф; фрезеровщик; швея; шлифовщик; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля; водолаз; слесарь-ремонтник
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы, и высококвалифицированных рабочих

Особенности установления объема учебной нагрузки педагогическим работникам

1. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже.

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

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

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

Учебная нагрузка на учебный год для мастеров производственного обучения по программам подготовки специалистов среднего звена определяется исходя из количества часов по учебному плану и программам.

2. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении директором образовательного учреждения, определяется учредителем, в ведении которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

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

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного

профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3. Объем преподавательской работы для заместителей директора устанавливается директором колледжа.

Для заведующих отделениями и других работников (на условиях внутреннего совместительства) – не более 360 часов в учебный год.

Для руководителя физического воспитания и преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности дополнительная педагогическая нагрузка не должна превышать 360 часов в учебный год.

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

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

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

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

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

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

Оплата труда мастеров производственного обучения по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих производится из расчета ставки заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением.

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

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

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

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

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

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

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 4 настоящего приложения.

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

Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

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

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к настоящему Положению;

- при оплате труда преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности;

- при оплате привлеченным специалистам производится почасовая оплата от ставки заработной платы;

- при оплате защиты курсовых работ (проектов) производится за счет объема времени, предусмотренного на изучение дисциплины. Руководителю курсового проекта за проверку, составление письменного отзыва, прием курсовых работ (проектов) оплата производится дополнительно;

- за рецензирование домашних контрольных работ для студентов, обучающихся по заочной форме обучения;

- за рецензирование курсовых работ (проектов); руководства, консультирование дипломных работ (проектов); участие в работе ГЭК; проведение экзаменов, экзаменов квалификационных производится на основании утвержденной сетки часов и тарификации;

- при оплате труда преподавателям групп коммерческого обучения производится по справкам о количестве фактически выданных часов в текущем месяце. Стоимость 1 педагогического часа в коммерческих группах должна

быть не менее стоимости 1 педагогического часа в бюджетных группах; оплата труда мастерам производственного обучения в коммерческих группах почасовая, по справкам о фактически выданных часах в текущем месяце от ставки заработной платы мастера.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей, как было указано в пункте 2 приложения № 3 к настоящему Положению, - путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

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

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

**Перечень
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых
засчитывается в педагогический стаж работников образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-

	преподавательский состав (работа, служба)
II	
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III	
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего

	мастера и мастера производственного
	обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание.

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

**Порядок
зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях
(организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и
среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах
СССР и Российской Федерации**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение № 7
к Положению
об оплате труда работников
ГБПОУ КК ЛТК

Выплаты компенсационного характера

№ п/п	Должность	Размер	Примечание
1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда			
1.1	Повар	От 4 % до 12 % включительно от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы	В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ, картой специальной оценки условий труда работников. Если по итогам специальной оценки условий труда работников рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается
1.2	Кухонный рабочий	От 4 % до 12 % включительно от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы	В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ, картой специальной оценки условий труда работников. Если по итогам специальной оценки условий труда работников рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается
1.3	Мойщик посуды	От 4 % до 12 % включительно от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы	В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ, картой специальной оценки условий труда работников. Если по итогам специальной оценки условий труда работников рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается
1.4	Водитель автомобиля	От 4 % до 12 % включительно от оклада (должностного оклада)	В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ, картой специальной

		ставки заработной платы	оценки условий труда работников. Если по итогам специальной оценки условий труда работников рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается
1.5	Водитель автобуса	От 4 % до 12 % включительно от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы	В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ, картой специальной оценки условий труда работников. Если по итогам специальной оценки условий труда работников рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается
1.6	Мастер производственного обучения по профессии 08.01.05 Мастер столярно-плотничных и паркетных работ	От 4 % до 12 % включительно от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы	В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ, картой специальной оценки условий труда работников. Если по итогам специальной оценки условий труда работников рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается
1.7	Мастер производственного обучения по профессии 15.01.05 Сварщик ручной и частично механической сварки (наплавки)	От 4 % до 12 % включительно от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы	В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ, картой специальной оценки условий труда работников. Если по итогам специальной оценки условий труда работников рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается
2. За совмещение профессий (должностей)			
2.1	Работники колледжа	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с	Доплата может быть установлена как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной

		учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.	платы по соглашению сторон
3. За расширение зон обслуживания			
3.1	Работники колледжа	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. До 100 включительно от оклада (должностного оклада).	Доплата может быть установлена как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) ставки заработной платы по соглашению сторон
4. За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором			
4.1	Работники колледжа	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.	Доплата может быть установлена как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соглашению сторон
5. Специалистам, работающим в сельской местности			
5.1	Специалисты	25 % от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, от пед.нагрузки для педагогических работников	Данный вид выплат компенсационного характера не выплачивается внешним совместителям
6. За специфику работы			
6.1	Педагогические работники	15 % от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы согласно количества часов, отработанных в группах повышенной (углубленной) подготовки	Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат
7. За работу в ночное время			
7.1	Сторож, воспитатель, дежурный по общежитию	35 % от фактически отработанных часов	Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра
8. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни			

8.1	Работники колледжа	<p>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;</p> <p>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.</p>	
9. За сверхурочную работу			
9.1	Работники колледжа	за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.	
<p>10. Компенсационная выплата</p> <p>по уходу за ребенком, до достижения им 3-летнего возраста, со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до полутора лет</p>			

10.1.	По уходу за ребенком, до достижения им 3-летнего возраста, со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до полутора лет	Работники колледжа, фактически осуществляющие уход за ребенком	50 рублей, ежемесячно (Выплата предоставляется по заявлению работника колледжа)
-------	---	--	--

**Выплаты
за специфику работы педагогическим работникам к ставке заработной
платы в отдельных государственных образовательных учреждениях и
государственных учреждениях образования Краснодарского края**

№ п/ п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	15–20
2.	За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	15–20
3.	Медицинским работникам за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого типа для детей и подростков с девиантным поведением	30
4.	Педагогическим и другим работникам за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого типа для детей и подростков с девиантным поведением	15–20
5.	За работу в общеобразовательных школах-интернатах, в казачьих кадетских корпусах	15
6.	За работу в общеобразовательных школах-интернатах, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	20
7.	За работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в учреждениях начального и среднего профессионального образования	20
8.	В образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений	на 20 и на 15–20

	начального профессионального образования), с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, имеющих отклонения в умственном развитии, выплата производится по двум основаниям	
9.	За работу в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, а также центрах дистанционного образования детей-инвалидов	20
10.	За работу в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального образования при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы; в специальных учебно-воспитательных учреждениях закрытого типа. За работу в указанных образовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима, ставки заработной платы дополнительно повышаются в порядке, установленном для рабочих и служащих исправительных колоний за работу с этими осужденными	50–75 дополнительно на 10–15
11.	Педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей и экспериментальных образовательных учреждений, а также руководителям и специалистам структурных подразделений учреждений, осуществляющих экспериментальную и инновационную деятельность	15
12.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
13.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения и детских отделениях больниц для взрослых	20
14.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
15.	Старшим мастерам и мастерам производственного обучения учреждений начального и среднего профессионального образования, организованных для обучения профессиям художественных ремесел	15
16.	Специалистам, работающим в образовательных учреждениях дополнительного образования детей спортивного профиля для инвалидов	20
17.	В образовательных учреждениях: учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультативных пунктов) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий	15

	русским языком в 1–11 классах и литературой в 5–11; учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка	
18.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30
19.	Воспитателям за работу в детских домах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Краснодарского края	60
20.	Воспитателям за работу в школах-интернатах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Краснодарского края	60

Приложение № 9
к Положению
об оплате труда работников
ГБПОУ КК ЛТК

**Премирование работников за интенсивность и высокие
результаты работы**

Наименование должностей	Показатели премирования	За какой период премируются	Размер премий	Примечание
1. Работники колледжа	за выполнение плана производства сельскохозяйственной продукции (урожайность на уровне районных показателей с отклонением $\pm 25\%$)	за год	Согласно расчета по положению учебного хозяйства	за счет внебюджетных средств
2. Директор, заместители директора, гл. бухгалтер, экономист, зав. отделениями, старший мастер, методисты, руководители групп.	за выполнение годового плана подготовки квалифицированных рабочих и специалистов (планов приема и выпуска учащихся, установленных на данный календарный год) с учетом успешной сдачи студентами и учащимися учебных групп итоговых проверочных работ,	за учебный год	до 100% включительно	от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы

	выполнения учебными группами учебных планов и программ теоретического и производственного обучения, успешной сдачи учащимися выпускных квалификационных экзаменов на установленный разряд, успешной сдачи студентами ГИА			
3. Зав.отделением практического обучения, мастера п/о, старший мастер, зам.директора по УР	за качественное выполнение учебной группой (группами) плана производственной деятельности в учебных мастерских и работ на предприятиях в соответствии с требованиями учебных программ	за квартал	до 30% включительно	от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы
4. Зам.директора, старший матер, мастера п/о, преподаватели, заведующие отделениями	за полное и своевременное выполнение всеми учащимися учебной группы (групп) учебного плана и программ теоретического и производственного обучения	за квартал	до 30% включительно	от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы
5. Административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал	за активное содействие улучшению учебно-воспитательного процесса и качества подготовки специалистов и квалифицированных рабочих	за полугодие	до 60% включительно	от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы

6.Педагогические работники	за сохранность контингента	за квартал	до 20% включительно	от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы
7.Педагогические работники	участие в централизованном тестировании		до 10% включительно	от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы
8.Педагогические работники	за подготовку студентов к участию в конкурсах, олимпиадах, спортивных соревнованиях различного уровня		до 50% включительно	от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы
9.Педагогические работники	за активное участие и личный вклад в формировании сплоченного студенческого коллектива, организацию занятости в кружках и секциях различной направленности		до 50% включительно	от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы
10. Работники колледжа	за работу со средствами массовой информации		до 50% включительно	от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы
11. Работники колледжа	за проведение мероприятий, направленных на создание благоприятных условий, стабильной эмоционально- комфортной работы коллектива		до 40% включительно	от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы

12. Педагогические работники	за качественный контроль посещаемости студентов и обеспечения отсутствия пропусков без уважительных причин	за квартал	до 50% включительно	от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы
13. Работники колледжа	за укрепление МТБ		до 100 % включительно	от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
14. Работники колледжа	В случаях юбилейной даты: женщины – 50, 55 лет мужчины – 50, 60 лет		до 50 % включительно	от МРОТ, за счет внебюджетных средств (при наличии средств)



Компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда

На основании результатов аттестации рабочих мест по комплексной оценке условий труда и специальной оценке условий труда на рабочих местах проводить компенсацию работникам на следующих рабочих местах:

№ п/п	Структурное подразделение, рабочее место	Наименование должности	Класс условий труда	Вид компенсации		Основание
				Размер повышения оплаты труда	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	
1	Учебная часть, мастерская № 603	Мастер п/о по профессии 08.01.05 Мастер столярно-плотничных и паркетных работ	3.1	12% от оклада	-	Трудовой кодекс РФ, раздел IV «Оплата труда», глава 21 «Заработная плата», статья 147 «Оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»
2	Учебная часть, мастерская № 601	Мастер п/о по профессии 15.01.05 Сварщик ручной и частично механической сварки (наплавки)	3.1	12% от оклада	-	
3	Учебная часть, мастерская № 39-ф	Мастер п/о по профессии 15.01.05 Сварщик ручной и частично механической сварки (наплавки)	3.2	12% от оклада	7 календарных дней	Трудовой кодекс РФ, раздел V «Время отдыха», статья 117 «Ежегодный дополнительный отпуск работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда»
4	Учебная часть, мастерская № 43-ф	Мастер п/о по профессии Штукатур	3.1	12% от оклада	-	
5	Учебная часть, трактородром,	Мастер п/о по профессии Тракторист	3.1	12% от оклада	-	

6	Атопарк. Автобус ПАЗ 423470 Гос. номер В332УУ	Водитель автомобиля	3.1	12% от оклада	-
7	Атопарк. Автомобили: OPEL VECTRA Гос. номер Р552КР; Fiat DUCATO Гос. номер В329УУ	Водитель автомобиля	3.1	12% от оклада	-
8	Автопарк (филиал). Автобус ПА332053-70 гос. номер Х786ВВ	Водитель автомобиля	3.1	12% от оклада	-
9	Учебное хозяйство (филиал). Автомобиль ГА35114 Гос. номер В662 РХ	Водитель автомобиля	3.1	12% от оклада	-
10	Учебное хозяйство. Тракторы: МТ31221 гос. номер 58-05УР; МТ380 гос. номер 45-99КМ	Тракторист	3.1	12% от оклада	-
11	Учебное хозяйство. Тракторы: МТ31822 гос. номер 99-08УР; МТ382 гос. номер 45-98КМ	Тракторист	3.1	12% от оклада	-
12	Учебное хозяйство (филиал). Трактор МТ3 82.1 гос. номер 23 ХВ 24-50	Тракторист	3.1	12% от оклада	-
13	Учебное хозяйство (филиал). Трактор Т150К гос. номер 23 ХВ 24-54	Тракторист	3.1	12% от оклада	-
14	Учебное хозяйство (филиал). Трактор МТ382.1 гос. номер 23 КО 93-47	Тракторист	3.1	12% от оклада	-
15	Учебное хозяйство	Электрогазосварщик	3.1	12%	-

				от оклада		
16	Столовая (колледж)	Повар	3.2	12% от оклада	7 календарных дней	
17	Столовая (колледж)	Кухонный рабочий	3.2	12% от оклада	7 календарных дней	
18	Столовая (колледж)	Мойщик посуды	3.2	12% от оклада	7 календарных дней	
19	Столовая (филиал)	Повар	3.2	12% от оклада	7 календарных дней	
20	Столовая (филиал)	Кухонный рабочий	3.2	12% от оклада	7 календарных дней	
21	Столовая (филиал)	Мойщик посуды	3.2	12% от оклада	7 календарных дней	

Приложение № 6
к коллективному договору

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета



О.С. Алимпиева

2022 г.

Утверждаю:
Руководитель ГБОУ КК ЛТК



В.В. Гура

2022 г.

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Старший воспитатель;	Воспитатель;

воспитатель.	старший воспитатель.
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности).

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

	адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета



О.С. Алимпиева

2022 г.

Утверждаю:
Руководитель ГБПОУ КК ЛТК



В.В. Гура

2022 г.

**Положение
о критериях оценки эффективности труда работников
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Краснодарского края
«Ленинградский технический колледж»
(ГБПОУ КК ЛТК)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о критериях оценки эффективности деятельности труда работников ГБПОУ КК ЛТК (далее по тексту – Положение, колледж, работники) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, действующими отраслевыми нормативными правовыми актами, Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», Положением об оплате труда работников ГБПОУ КК ЛТК.

1.2. Положение разработано в целях повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, профессионального роста, повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Положение определяет основания, критерии и порядок установления стимулирующих выплат по результатам труда.

1.4. Основным критерием, влияющим на размер стимулирующих выплат, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работника.

1.5. Целью оценки результативности деятельности работников является обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.6. Задачи проведения оценки результативности деятельности работников:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества деятельности.

1.7. Настоящее Положение ориентировано на выявление персональных качеств работника, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания, а также на повышение качества деятельности колледжа в целом.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат определяются коллективным договором, положением об оплате труда работников ГБПОУ КК ЛТК, настоящим Положением.

2.2. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках контроля внутри колледжа и накопления материалов оценки эффективности деятельности педагогического работника в виде портфолио.

2.3. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит портфолио.

2.4. Портфолио – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности работника, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения развития работника, объективной оценки его

компетентности. Портфолио работника – совокупность материалов, в котором зафиксированы его личные профессиональные достижения, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, участие в общественной жизни колледжа, укрепления материально-технической базы колледжа.

2.5. Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности работника на основе его портфолио в колледже приказом директора создается комиссия, включая представителя профсоюзного комитета.

3. Работа Комиссии по оценке эффективности деятельности работников

3.1. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором колледжа и согласованного с председателем профсоюзной организации учреждения.

3.2. Комиссия вправе пересматривать показатели и критерии эффективности деятельности работников и порядок установления выплат стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников колледжа, а также вносить изменения в настоящее Положение.

3.3. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

3.4. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

3.5. В установленные сроки (не позднее чем за 10 календарных дней до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненными собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

3.6. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений осуществляется заместителями директора.

3.7. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности работников за отчетный период в соответствии с критериями настоящего Положения. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности. Далее передает его в установленные сроки директору колледжа для утверждения и издания приказа о назначении и выплате стимулирующих надбавок.

3.8. В случае несогласия работника с итоговым баллом, он имеет право в течение трех рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

3.9. Комиссия обязана в течение трех рабочих дней рассмотреть заявление и дать письменное или устное (по желанию обратившегося) разъяснение.

3.10. Периоды заседания комиссии для педагогических работников:

- сентябрь (отчетный период с января по август; выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря);

- январь (отчетный период с сентября по декабрь; выплаты производятся с 1 января по 31 августа);

- в течение года (для вновь принятых работников отчетный период – не менее трех месяцев непрерывной работы).

3.11. Периоды заседания комиссии для иных работников:

- ежеквартально:

- последняя неделя марта (отчетный период с января по март; выплата производится 1 раз за отчетный квартал);

- последняя неделя июня (отчетный период с апреля по июнь; выплата производится 1 раз за отчетный квартал);

- последняя неделя сентября (отчетный период с июля по сентябрь; выплата производится 1 раз за отчетный квартал);

- 15 декабря (отчетный период с октября по декабрь; выплата производится 1 раз за отчетный квартал);

- в исключительных случаях заседания комиссии могут быть в другие периоды.

4. Порядок определения стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам осуществляются по балльной системе в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Выплаты стимулирующего характера работникам колледжа могут осуществляться по персональному повышающему коэффициенту при наличии стимулирующего фонда оплаты труда.

4.3. Итоговый балл формируется из суммы баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника.

4.4. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении. Размер указанной надбавки не должен превышать 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.5. Установленные стимулирующие выплаты для педагогических работников производятся равными долями ежемесячно за определенный период, на который они установлены и учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

4.6. Установленные стимулирующие выплаты для иных работников производятся один раз в квартал и учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

4.7. В исключительных случаях может быть изменен срок выплат, указанных в п. 4.6.

4.8. Для иных работников 1 балл приравнивается к 1% от оклада.

4.9. Для педагогических работников стоимость 1 балла зависит от общей суммы баллов и стимулирующего фонда оплаты труда для данной категории работников.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей выплаты или ее прекращения

5.1. Стимулирующая выплата может быть уменьшена или прекращена по следующим основаниям:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья работников и обучающихся;
- обоснованные жалобы родителей (законных представителей) обучающихся на педагогического работника (за низкое качество образовательной работы и прочее), нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы, имущества колледжа;
- пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри колледжа и на других уровнях;
- нарушение утвержденного графика работы работника;
- нарушение расписания проведения учебных занятий с обучающимися;
- нарушение правил ведения документации;
- невыполнение или несвоевременное выполнение приказов и распоряжений директора колледжа, локальных нормативных актов.

5.2. Уменьшение или прекращение стимулирующей выплаты происходит на основании:

- приказов о взыскании;
- служебных записок административных работников колледжа по итогам должностного расследования или при проверке по жалобе;
- акта о несчастном случае;

- справок, актов и приказов по итогам внутреннего контроля и (или) контролирующих органов;

- докладной записки заместителя директора по АХЧ о порче или утрате имущества колледжа.

5.3. Основанием для лишения стимулирующей надбавки является отсутствие у педагогического работника портфолио результатов его деятельности в установленные сроки.

5.4. Руководители структурных подразделений должны представлять на рассмотрение комиссии основания для прекращения или уменьшения стимулирующей доплаты.

Приложения к настоящему Положению:

1.1. Критерии оценки эффективности труда педагогических работников.

1.2. Оценочный лист для педагогических работников.

2.1. Критерии оценки эффективности труда иных работников.

2.2. Оценочный лист для иных работников.

Учено мнение
Выборного органа первичной
профессиональной организации
Протокол № от «__» _____ 2022г.
Председатель профсоюзного комитета
О.С. Алимпиева



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ КК ЛТК
В.В. Гура
_____ 2022г.



Соглашение
по охране труда для работодателя
и профсоюзного комитета

Настоящее Соглашение по охране труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Ленинградский технический колледж» (далее – колледж) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых условий труда работников колледжа и обеспечения стабильной и эффективной работы колледжа.

Сторонами Соглашения являются:

- работники колледжа;
- администрация колледжа.

Стороны признают Соглашение основным документом, устанавливающим основные принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Соглашения в области охраны труда.

1. Администрация колледжа:

1.1 Способствует назначению из числа работников колледжа ответственного лица или комиссии по охране труда в соответствии со статьёй 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2 Ежегодно рассматривает на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение раздела «Охрана труда» коллективного договора с целью принятия мер по улучшению условий и охраны труда и снижению производственного травматизма.

1.3 Осуществляет учёт и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев со студентами.

1.4 Осуществляет за счёт средств колледжа обучение и проверку знаний, требований охраны труда работников и период работы в соответствии со статьёй 225 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5 Выделяет средства на охрану труда из всех источников финансирования.

1.6 Обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

2. Профсоюзный комитет:

2.1 Назначает из числа работников колледжа (членов профсоюзного комитета) ответственное лицо по охране труда.

2.2 Координирует деятельность ответственного лица по охране труда, оказывает методическую помощь в осуществлении им функций по созданию здоровых и безопасных условий труда, ведёт учёт результатов его деятельности по обследованию состояния охраны труда в колледже.

2.3 Организует и проводит семинары по охране труда.

2.4 Осуществляет контроль состояния охраны труда и выполнения администрацией своих обязанностей в соответствии со статьёй 25 Федерального закона Российской Федерации от 12.11.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2.5 Организует проведение проверок выполнения включенных в настоящее Соглашение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на производственных участках колледжа.

2.6 Осуществляет контроль условий труда, доводит до сведения работников колледжа информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряжённости трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда и при приёме образовательного учреждения к новому учебному году.

2.7 Оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

2.8 Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в колледже непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения

законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

3. Администрация колледжа и профсоюзный комитет обязуются в период с июня 2022 года по июнь 2025 года выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание мероприятий	Срок выполнения
1. Общие мероприятия по охране труда		
1.1	Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»	В течение всего периода по мере необходимости
1.2	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 13.01.2003г. №1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»	Работников ежегодно в августе-сентябре, руководителей и специалистов один раз в три года.
1.3	Организация на производственных участках, в учебных помещениях уголков по охране труда. Приобретение необходимых наглядных пособий.	В течение всего период
1.4	Приобретение тренажёров, научно-технической литературы для поведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приёмам и методам выполнения работ.	В течение всего период
1.5	Оснащение кабинета по охране труда компьютерами, лицензионными обучающими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда.	В течение всего период
1.6	Разработка, согласование с профсоюзным комитетом, утверждение инструкций по охране труда.	В течение всего период
1.7	Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и программ инструктажей по охране труда на рабочем месте.	В течение всего период
1.8	Проведение общего технического осмотра зданий, сооружений на соответствие безопасности эксплуатации.	Ежегодно в мае и ноябре
1.9	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников колледжа.	Ежегодно в сентябре
1.10	Организовать и контролировать работу по соблюдению законодательства по охране труда, выполнению санитарных правил и норм по предупреждению травматизма и несчастных случаев среди работников и обучающихся.	В течение всего период

1.11	Проведение совещаний, семинаров, бесед, круглых столов по анализу существующей в колледже системы управления охраной труда и соответствующих мероприятий для обеспечения непрерывного совершенствования системы управления охраной труда.	Согласно плана работы
1.12	Оборудование душевой для рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Согласно плана работы
2. Технические мероприятия		
2.1	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального температурного режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.	В течение всего периода согласно плана работы
2.2	Модернизация системы освещения, замена светильников. Установка осветительной аппаратуры искусственного освещения с целью улучшения выполнения требований по освещённости на рабочих местах.	В течение всего периода согласно плана работы
2.3	Организация планово-предупредительного ремонта зданий и сооружений, ремонтных работ по приведению зданий, сооружений, помещений к действующим нормам. Реконструкция и модернизация помещений с целью выполнения санитарных и строительных норм и правил.	В течение всего периода согласно плана работы
2.4	Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электрических систем зданий на соответствие безопасной эксплуатации. Нанесение на электрические щиты, пусковые устройства и станочное оборудование знаков безопасности и сигнальных цветов. Закупка знаков на самоклеящейся плёнке.	Ежегодно в июне-июле
2.5	Испытание диэлектрических средств защиты работников (галоши, перчатки, коврики).	В течение всего периода
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия		
3.1	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников	Ежегодно
3.2	Выдавать работникам и обучающимся молоко или другие равноценные молочные продукты при выполнении вредных работ	В течение всего периода по мере необходимости
3.3	Оснащение санитарных постов и рабочих мест аптечками первой медицинской помощи, комплектование недостающими медицинскими	В течение всего периода по истечении срока

	изделиями.	годности
3.4	Оснащение оборудованием для обеззараживания воздуха с целью профилактики инфекционных заболеваний и дезинфекции кожных покровов рук. Приобретение смывающих и обезвреживающих средств.	В течение всего периода
3.5	Разработка и проведение мероприятий по профилактике производственного травматизма, несчастных случаев, пропаганде здорового образа жизни среди работников и обучающихся колледжа. При необходимости своевременно организовывать расследование и учёт микроповреждений, несчастных случаев с работниками и обучающимися с составлением актов.	В течение всего периода по мере необходимости
3.6	Организовать санитарную комиссию по контролю за санитарно-гигиеническим состоянием территории, производственных помещений, учебных корпусов, учебно-производственных мастерских, лабораторий, кабинетов, спортивных залов, столовой и прочих помещений колледжа. Комиссии не менее 2-х раз в месяц проводить работу по обследованию помещений с последующим составлением актов осмотра.	В течение всего периода, постоянно
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты		
4.1	Приобретение и выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.	В течение всего периода по мере необходимости
4.2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами.	В течение всего периода по мере необходимости
5. Мероприятия по пожарной безопасности		
5.1	Разработка, согласование с профсоюзным комитетом и утверждением инструкций по пожарной безопасности.	Ежегодно в декабре
5.2	Разработка и утверждение инструкций и планов-схем эвакуации людей на случай возникновения пожара.	В течение всего периода по мере необходимости
5.3	Выполнение работ по обслуживанию пожарной сигнализации.	В течение всего периода по мере необходимости
5.4	Организация обучения работников и обучающихся мерам по обеспечению пожарной безопасности и проведения тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала и обучающихся.	Ежегодно согласно плана работы
5.5	Содержание запасных эвакуационных выходов в исправном состоянии.	В течение всего периода по мере необходимости
5.6	Проверка работоспособности, проведение	Ежеквартально

	профилактических и ремонтных работ средств пожаротушения (гидрантов, систем пожаротушения, первичных средств пожаротушения, перезарядка огнетушителей).	
--	---	--

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета



О.С. Алвипнева
2022г.

Утверждаю:
Директор ГБПОУ КК ЛТК



В.В. Гура
2022г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Ленинградский технический колледж», которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и другими средствами индивидуальной защиты.

№ п/п	Профессия, должность	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год	Основание предоставления
1	Архивариус	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н п.7
		Перчатки с точечным покрытием	3 пары	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
2	Водитель автомобиля	<i>При управлении грузовым, специальным автомобилем, автокраном и тягачом:</i>		Приказ Минтруда Российской Федерации от 9 декабря 2014г №357н п.2
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Ботинки кожаные с жестким подноском	1 пара	
		Перчатки трикотажные с полимерным покрытием	12 пар	
		<i>Дополнительно:</i> Жилет сигнальный 2 класса защиты.	1 шт.	

		<i>При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:</i>		
		Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Дежурный	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н п.11
		Перчатки хлопчатобумажные с точечным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные	
		<i>Дополнительно:</i>		
		Жилет сигнальный 2 класса защиты.	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н п.11
3	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н п.19
4	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н п.23
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием.	6 пар	
5	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н п.30
6	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н п.32
		Перчатки с полимерным покрытием.	6 пар	
7	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н п.49
		Перчатки с полимерным покрытием.	6 пар	

8	Лаборант	<i>При занятости в кабинетах физики, химии и в учебных лабораториях и мастерских технического профиля</i>			
		Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт. на 1,5 года	Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997 №68 и от 30.12.1997 №69	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный		
		Перчатки резиновые	Дежурные		
		Очки защитные	До износа		
		<i>При занятости в лаборатории технологии приготовления пищи:</i>			
		Халат белый хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1 шт. на 1,5 года	Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 23.07.2008г. №45 Об утверждении СанПиН2.4.5.2409-08	
Шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная	1 шт. на 1,5 года				
9	Механик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н п.38	
		Перчатки с точечным покрытием	4 пары		
		Очки защитные	До износа		
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа		
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные		
		<i>Дополнительно:</i>			
Жилет сигнальный 2 класса защиты.	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н п.38			
10	Мастер участка	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.	Приказ Минтруда России от 17.11. 2016г №665н, п.117	
		Перчатки с полимерным покрытием.	12 пар		
		Очки защитные	До износа		
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа		
11	Рабочий по комплексному	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н п.38	

	обслуживанию и ремонту зданий	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	Федерации от 9 декабря 2014г №997н п.135
		Перчатки с полимерным покрытием.	6 пар	
		Перчатки резиновые или с полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
12	Сторож (вахтёр)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н п.163
		Перчатки с полимерным покрытием.	12 пар	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Сапоги кожаные утеплённые.	1 пара на 3г.	
13	Слесарь-ремонтник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н п.148
		Сапоги резиновые с защитным подноском или сапоги болотные с защитным подноском.	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием.	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее.	До износа	
14	Электрогазосварщик	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла.	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н п.17
		Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла или сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла.	2 пары	
		Перчатки с полимерным покрытием.	6 пар	
		Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла.	12 пар	
		Боты или галоши диэлектрические	Дежурные	
		Коврик диэлектрический	Дежурные	

		Перчатки диэлектрические	Дежурные	
		Щиток защитный термостойкий со светофильтром или очки защитные термостойкие со светофильтром.	До износа	
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа	
15	Тракторист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н п.169
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием.	12 пар	
		Очки защитные	До износа	
16	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н, п.170
		Перчатки с полимерным покрытием.	6 пар	
		Перчатки резиновые из полимерных материалов	12 пар	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
17	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования.	<i>При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:</i>		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н п.189
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием.	12 пар	
		Боты или галоши диэлектрические	Дежурные	
		Перчатки диэлектрические	Дежурные	
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
18	Инженер-энергетик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.	Приказ Минтруда России от 17.11. 2016г №665н, п.315

		Перчатки с полимерным покрытием.	6 пар	
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
19	Мастер производственного обучения (строительного и технического профиля)	Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997г. №68, от 30.12.1997г. №69
		Рукавицы комбинированные	2 пары	
		Очки защитные	До износа	
20	Преподаватель	<i>При проведении занятий учебных практик в лабораториях и мастерских технического профиля:</i>		
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт. на 1,5г.	Постановление Минтруда России от 30.12.1997 № 68
		Очки защитные	До износа	
		Перчатки резиновые	Дежурные	
		<i>При проведении занятий учебных практик в лаборатории технологии приготовления пищи:</i>		
		Халат белый хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1 шт. на 1,5г.	Постановление Гл. гос. сан. врача РФ от 23.07.2008г. №45 Об утверждении СанПиН2.4.5.2409-08
		Шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная	1 шт. на 1,5г.	
21	Заведующий столовой	Халат белый хлопчатобумажный или куртка белая хлопчатобумажная	1 шт. на 6 мес.	Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 23.07.2008г. №45 Об утверждении СанПиН2.4.5.2409-08 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации питания
		Шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная	1 шт. на 4 мес.	

				обучающихся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования».
		Фартук белый хлопчатобумажный	1 шт. на 4 мес.	Постановление Гл. гос. сан. врача РФ от 23.07.2008г. №45 Об утверждении СанПиН2.4.5.2409-08
		Халат белый хлопчатобумажный или куртка белая хлопчатобумажная	1 шт. на 6 мес.	
22	Заведующий производством (шеф-повар)	Шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная	1 шт. на 4 мес.	Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 23.07.2008г. №45 Об утверждении СанПиН2.4.5.2409-08 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации питания обучающихся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования».
		Фартук белый хлопчатобумажный	1 шт. на 4 мес.	
		Куртка белая хлопчатобумажная	1 шт. на 4 мес.	
23	Повар	Брюки светлые хлопчатобумажные или юбка светлая хлопчатобумажная	1 шт. на 4 мес.	Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 23.07.2008г. №45 Об утверждении СанПиН2.4.5.2409-08 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации питания обучающихся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования».
		Фартук белый хлопчатобумажный	1 шт. на 4 мес.	
		Колпак белый хлопчатобумажный или косынка белая хлопчатобумажная	1 шт. на 4 мес.	
24	Кухонный рабочий	Полотенце	1 шт. на 4 мес.	Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 23.07.2008г. №45 Об утверждении
		Тапочки или туфли, или ботинки текстильные, или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве	1 пара на 6 мес.	
		Куртка и брюки белые хлопчатобумажные	1 шт. на 4 мес.	

		Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	1 шт. на 6 мес.	СанПиН2.4.5.2409-08 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации питания обучающихся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования».
		Шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная	1 шт. на 6 мес.	
		Полотенце	1 шт. на 4 мес.	
25	Мойщик посуды.	Тапочки или туфли, или ботинки текстильные, или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве	1 пара на 6 мес.	Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 23.07.2008г. №45 Об утверждении СанПиН2.4.5.2409-08 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации питания обучающихся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования».
		Куртка и брюки белые хлопчатобумажные	1 шт. на 4 мес.	
		Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	1 шт. на 6 мес.	
		Шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная	1 шт. на 6 мес.	
		Тапочки или туфли, или ботинки текстильные, или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве	1 пара на 6 мес.	
26	Кладовщик (столовой)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г №997н п.49
		Перчатки с полимерным покрытием.	6 пар	

Приложение №10
к коллективному договору
ГБПОУ КК ЛТК

Секретарь
Председатель профсоюзного комитета

О.С. Авантисел
2022г.



В.В. Гуря
2022г.

ПЕРЕЧЕНЬ

професий работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Ленинградский технический колледж», получающих бесплатно смывающие и (или) обезвреживающие средства по следующей форме (норма бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи по Постановлению Минтруда РФ от 17.12.2010г. №1122):

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4	5	6
1	Архивариус	Учебно-вспомогательный персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г или 250 мл.
2	Водитель грузового автомобиля	Обслуживающий персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, мажут, различные виды производственной пыли	300 г или 500 мл
			Очищающие кремы, гели и пасты.		200 мл.
3	Водитель легкового автомобиля	Обслуживающий персонал	Твёрдое туалетное мыло	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, мажут, различные виды производственной пыли	300 г или 500 мл
			Очищающие кремы, гели и пасты.		200 мл.
4	Гардеробщик	Обслуживающий персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г или 250

5	Дворник	Обслуживающий персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г или 250 мл.
1	2	3	4	5	6
6	Библиотекарь	Учебно-вспомогательный персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г или 250 мл.
7	Заведующий хозяйством	Учебно-вспомогательный персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г или 250 мл.
8	Кладовщик	Обслуживающий персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г или 250 мл.
9	Лаборант	Учебно-вспомогательный персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г или 250 мл.
10	Механик (гаража)	Учебно-вспомогательный персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, различные виды производственной пыли	300 г или 500 мл
			Очищающие кремы, гели и пасты.		200 мл.
11	Мастер участка	Учебно-вспомогательный персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, мазут, различные виды производственной пыли	300 г или 500 мл
			Очищающие кремы, гели и пасты.		200 мл.
12	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Обслуживающий персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г или 250 мл.
13	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Обслуживающий персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г или 500 мл
			Очищающие кремы, гели и пасты.		200 мл.
14	Сторож (вахтёр)	Обслуживающий персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г или 250 мл.

15	Слесарь-ремонтник	Обслуживающий персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, мазут, различные виды производственной пыли	300 г или 500 мл.
			Очищающие кремы, гели и пасты.		200 мл.
1	2	3	4	5	6
16	Газоэлектроварщик	Обслуживающий персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, смолы, мазут, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г или 500 мл.
			Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А.В.С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл.
17	Тракторист	Обслуживающий персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, мазут, различные виды производственной пыли	300 г или 500 мл.
			Очищающие кремы, гели и пасты.		200 мл.
			Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, нефтепродуктами, мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, негативное влияние окружающей среды	100 мл.
18	Уборщик служебных помещений	Обслуживающий персонал	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу).	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл.
			Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г или 250 мл.
19	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Обслуживающий персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г или 250 мл.

20	Инженер-энергетик	Учебно-вспомогательный персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г или 250 мл.
1	2	3	4	5	6
21	Мастер производственного обучения (при проведении занятий учебных практик в лабораториях и мастерских)	Педагогический персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г или 250 мл.
22	Преподаватель (при проведении занятий учебных практик в лабораториях и мастерских)	Педагогический персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г или 250 мл.
23	Заведующий столовой, заведующий производством (шеф-повар)	Учебно-вспомогательный персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г или 250 мл.
24	Повар	Обслуживающий персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г или 250 мл.
25	Кухонный рабочий	Обслуживающий персонал	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу).	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл.
			Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г или 250 мл.
26	Кладовщик (столовой)	Обслуживающий персонал	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г или 250 мл.
27	Мойщик посуды	Обслуживающий персонал	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу).	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натураль-	100 мл.

				ной подкладки), закрытой спецобуви	
			Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г или 250 мл.

Приложение № 11
к коллективному договору
ГБПОУ КК ЛТК

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета



О.С. Алимбиева

2022 г.

Утверждаю:
Руководитель ГБПОУ КК ЛТК



В.В. Гура

2022 г.

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

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам ГБПОУ КК ЛТК.

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

3. Педагогические работники организации, замещающие должности которые связана с образовательным процессом: директор, его заместители, старшие мастера, преподаватели, преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководители физического воспитания, воспитатели, педагоги дополнительного образования, руководители структурных подразделений образовательных учреждений, заведующих производственной практикой, педагог – психолог, мастера производственного обучения, социальные педагоги, педагоги – организаторы, методисты имеют право на длительный отпуск.

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

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

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

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

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

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за 1 неделю до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

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

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

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в

длительном отпуске не менее чем за 1 месяц. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

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

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

11. 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).

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

13. 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.

14. 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.

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Краснодарского края «Ленинградский технический колледж»**

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета


О.С. Алимпиева
_____ 2022 г.

Утверждаю:
Руководитель ГБПОУ КК ЛТК


В.В. Гура
_____ 2022 г.

Положение

о прохождении периодических медицинских осмотров работниками колледжа и предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о прохождении периодических медосмотров работниками колледжа и предварительных медосмотров при поступлении на работу в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Ленинградский технический колледж» (далее - колледж) разработан в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового Кодекса Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н.

1.2 Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу (далее - предварительные осмотры) проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе.

1.3 Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) (далее - периодические осмотры) проводятся в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса

на состояние здоровья работников в целях формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

1.4 Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой организационно-правовой формы, имеющие право на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (далее - медицинские организации). Периодичность и объем медицинских осмотров устанавливается в соответствии с приложением Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового Кодекса Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н. Периодический осмотр работников может проводиться мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов медицинской организации. Работники перед проведением периодических осмотров мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов проходят в медицинских организациях диагностические исследования.

1.5 Для проведения предварительного или периодического осмотра медицинской организацией формируется постоянно действующая врачебная комиссия.

В состав врачебной комиссии включаются врач-профпатолог, а также врачи-специалисты, прошедшие в установленном порядке повышение квалификации по специальности "профпатология" или имеющие действующий сертификат по специальности "профпатология". Возглавляет врачебную комиссию врач-профпатолог. Состав врачебной комиссии утверждается приказом (распоряжением) руководителя медицинской организации.

1.6 Обязанности по организации проведения предварительных и периодических осмотров работников колледжа возлагаются на руководителя колледжа. Медицинская организация обязана качественно осуществить проведение предварительных и периодических осмотров работников.

1.7 При проведении предварительного или периодического осмотра работника (лица, поступающего на работу) учитываются результаты ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных медицинскими документами, в том числе полученных путем электронного обмена между медицинскими организациями, за исключением случаев выявления у него симптомов и синдромов заболеваний, свидетельствующих о наличии медицинских показаний для повторного проведения исследований

либо иных медицинских мероприятий в рамках предварительного или периодического осмотра.

Медицинские организации, проводящие предварительные или периодические осмотры, вправе получать необходимую информацию о состоянии здоровья работника или лица, поступающего на работу с использованием медицинской информационной системы из медицинской организации, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания.

II. Порядок проведения предварительных осмотров

2.1 Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр (далее - направление), выданного лицу, поступающему на работу уполномоченным работником колледжа.

2.2 Направление заполняется на основании утвержденного руководителем колледжа списка лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам (далее - список лиц). В направлении указываются:

- наименование работодателя, электронная почта, контактный телефон;
- форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД;
- наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН, электронная почта, контактный телефон;
- вид медицинского осмотра;
- фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол работника;
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии);
- наименование должности (профессии) или вида работы;
- вредные и (или) опасные производственные факторы, виды работ, в соответствии со списком контингента;
- номер медицинского страхового полиса обязательного и (или) добровольного медицинского страхования.

Направление подписывается уполномоченным представителем колледжа с указанием его должности, фамилии, инициалов (при наличии).

Направление выдается лицу, поступающему на работу под роспись. Направление может быть сформировано в электронном виде с использованием электронных подписей работодателя и лица, поступающего на работу. Работодатель (его представитель) обязан организовать учет выданных направлений, в том числе в электронном виде.

2.3 В списке лиц указываются:

- наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;

- наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с приложением Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового Кодекса Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н., а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда (при наличии).

2.4 Для прохождения предварительного осмотра лицо, поступающее на работу представляет в медицинскую организацию, в которой проводится предварительный осмотр, следующие документы:

- направление;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, содержащее страховой номер индивидуального лицевого счета или документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета в форме электронного документа или на бумажном носителе;
- паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность);
- решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации);
- полис обязательного (добровольного) медицинского страхования.

Медицинская организация, проводящая медицинский осмотр может получить в рамках электронного обмена медицинскими документами результаты ранее проведенной диспансеризации и других медицинских осмотров лица, поступающего на работу, до его явки на медицинский осмотр.

2.5 При проведении предварительных осмотров обследуемые лица, поступающие на работу, проходят анкетирование, исследование, осмотры, утвержденные Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового Кодекса Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н.

2.6 Предварительный осмотр является завершенным в случае наличия заключений врачей специалистов и результатов лабораторных и функциональных исследований в объеме, установленном договором между медицинской организацией и Колледжем, в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213

Трудового Кодекса Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н., с учетом результатов ранее проведенных (не позднее одного года) медицинских осмотров, диспансеризации.

2.7 В случаях затруднения в оценке результатов осмотра лицу, поступающему на работу, в связи с имеющимся у него заболеванием выдается справка о необходимости дополнительного медицинского обследования. Лицо, поступающее на работу, считается не прошедшим предварительный осмотр с учетом выявленных заболеваний (состояний) и медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ. Проведение экспертизы профессиональной пригодности проводится в таких случаях лицом, поступающим на работу самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

2.8 По окончании прохождения работником предварительного осмотра медицинской организацией оформляется заключение по его результатам (далее - Заключение).

2.9 В Заключении должно быть указано:

- дата выдачи Заключения;
- фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол лица, поступающего на работу;
- наименование работодателя;
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), должности (профессии) или вида работы;
- наименование вредных и (или) опасных производственных факторов, видов работ;
- результаты предварительного осмотра: медицинские противопоказания к работе выявлены (перечислить вредные факторы или виды работ, в отношении которых выявлены противопоказания) или медицинские противопоказания к работе не выявлены; группа здоровья лица, поступающего на работу.

Заключение подписывается председателем врачебной комиссии с указанием его фамилии и инициалов, и заверяется печатью (при наличии) медицинской организации, проводившей медицинский осмотр. Допускается получение заключения в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, посредством передачи по защищенным каналам связи, исключающим возможность несанкционированного доступа к информации третьих лиц, и с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных.

2.10 Заключение составляется в трех экземплярах, один экземпляр которого не позднее 5 рабочих дней выдается лицу, поступающему на работу, второй экземпляр Заключения приобщается к медицинской карте, оформляемой в медицинской организации, в которой проводился предварительный осмотр, третий - направляется работодателю.

III. Порядок проведения периодических осмотров

3.1 Частота проведения периодических медицинских осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ. Периодические осмотры проводятся не реже, чем в сроки, предусмотренные приложением к Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового Кодекса Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н.

В случае введения в соответствии с Федеральным законом от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера" режима повышенной готовности или режима чрезвычайной ситуации проведение периодических осмотров, указанных в приложении к Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового Кодекса Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н.

3.2 Внеочередные медицинские осмотры (обследования) проводятся на основании выданного работодателем направления на внеочередной медицинский осмотр при наличии медицинских рекомендаций по итогам медицинских осмотров и/или после нетрудоспособности работника.

3.3 Работники колледжа проходят периодические медицинские осмотры в установленные работодателем сроки с учетом действующего законодательства.

3.4 В списке работников, подлежащих периодическим осмотрам, указывается:

- наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;

- наименования вредных производственных факторов, работ в соответствии с приложением к Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового Кодекса Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации;

Федерации от 28 января 2021 г. N 29н, а также вредных производственных факторов, установленных в результате специальной оценки условий труда.

3.5 Список работников, разработанный и утвержденный работодателем, не позднее 10 рабочих дней направляется в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора в городе Севастополе.

3.6 На основании списка работников, подлежащих периодическим осмотрам, составляются поименные списки работников, подлежащих периодическим осмотрам (далее - поименные списки).

В поименных списках указываются:

- фамилия, имя, отчество (при наличии) работника;
- профессия (должность) работника, стаж работы в ней;
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии);
- наименование вредных производственных факторов или видов работ.

3.7 Поименные списки составляются и утверждаются работодателем (его уполномоченным представителем) и не позднее, чем за 2 месяца до согласованной с медицинской организацией датой начала проведения периодического осмотра направляются работодателем в указанную медицинскую организацию, если иной срок не установлен договором между работником и работодателем.

3.8 Перед проведением периодического осмотра работодатель (его уполномоченный представитель) обязан вручить работнику, направляемому на периодический осмотр, направление на периодический медицинский осмотр, оформленное в соответствии с установленным порядком.

3.9 Календарный план, направленный в установленные законодательством сроки, согласовывается медицинской организацией с Колледжем и утверждается руководителем медицинской организации.

3.10 Колледж проводит ознакомление работников не позднее, чем за 10 рабочих дней до согласованной с медицинской организацией даты начала проведения периодического осмотра в соответствии с календарным планом.

3.11 Для прохождения периодического медицинского осмотра работник обязан прибыть в медицинскую организацию в день, установленный календарным планом, и предъявить в медицинской организации документы, указанные в пункте 2.4 настоящего Порядка.

3.12 При проведении периодических осмотров обследуемые лица в соответствии с периодичностью осмотров проходят анкетирование, исследование, осмотры, утвержденные Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников,

предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового Кодекса Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н.

3.13 Заключение составляется в пяти экземплярах, один экземпляр которого не позднее 5 рабочих дней выдается работнику. Второй экземпляр Заключения приобщается к медицинской карте, оформляемой в медицинской организации, в которой проводился периодический осмотр, третий - направляется работодателю, четвертый - в медицинскую организацию, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания, пятый - по письменному запросу в Фонд социального страхования с письменного согласия работника.

3.14 В случае выявления медицинских противопоказаний к работе работник направляется в медицинскую организацию для проведения экспертизы профессиональной пригодности.

3.15 Результаты медицинского осмотра могут использоваться работодателем при установлении принадлежности работника к одной из групп риска развития профессиональных заболеваний.

3.16 При заключении договора с медицинской организацией, с которой работодатель в настоящий момент заключил соответствующий договор он направляет в медицинскую организацию, с которой не пролонгировал договор на проведение предварительных и (или) периодических осмотров работников письменный запрос для передачи по описи медицинских карт работников в медицинскую организацию, с которой Колледжа в настоящий момент заключил соответствующий договор.

3.17 По итогам проведения периодических осмотров медицинская организация не позднее чем через 30 дней после завершения проведения периодических осмотров обобщает их результаты и совместно с территориальными органами федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, и представителями работодателя составляет заключительный акт, составленный в соответствующих требованиям законодательства.

IV Ответственность за организацию и прохождение периодического медицинского осмотра

4.1 Медицинские осмотры (предварительные при поступлении на работу и периодические в процессе трудовой деятельности) обязательно проходят все лица (поступающие на работу и работающие) согласно штатного расписания.

4.2 Работники не прошедшие медицинский осмотр или не имеющие заключения о допуске к работе по результатам пройденного медицинского осмотра к исполнению своих трудовых обязанностей не допускаются.

4.3 За своевременным прохождением работниками периодического медицинского осмотра ответственность возлагается на их непосредственного руководителя структурного подразделения.

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета



О.С. Алимпиева

2022 г.

Утверждаю:
Руководитель ГБПОУ КК ЛТК



В.В. Гура

2022 г.

График сменности дежурных по общежитию

		май 2022 год														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.	Дежурный по общежитию 1	8:00-19:00		19:00-8:00			8:00-19:00		19:00-8:00			8:00-19:00		19:00-8:00		
2.	Дежурный по общежитию 2	19:00-8:00			8:00-19:00		19:00-8:00			8:00-19:00		19:00-8:00			8:00-19:00	
3.	Дежурный по общежитию 3		8:00-19:00		19:00-8:00			8:00-19:00		19:00-8:00			8:00-19:00		19:00-8:00	
4.	Дежурный по общежитию 4		19:00-8:00			8:00-19:00		19:00-8:00			8:00-19:00		19:00-8:00			8:00-19:00
5.	Дежурный по общежитию 5			8:00-19:00		19:00-8:00			8:00-19:00		19:00-8:00			8:00-19:00		19:00-8:00

Продолжение графика:

		май 2022 год																Отработано часов		
		16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	всего	ночных	праздничных
1.	Дежурный по общежитию 1	8:00-19:00		19:00-8:00			8:00-19:00	19:00-8:00			8:00-19:00		19:00-8:00			8:00-19:00	156	48	12	
2.	Дежурный по общежитию 2	19:00-8:00			8:00-19:00	19:00-8:00			8:00-19:00		19:00-8:00			8:00-19:00	19:00-8:00		156	56		
3.	Дежурный по общежитию 3		8:00-19:00		19:00-8:00			8:00-19:00	19:00-8:00			8:00-19:00		19:00-8:00			144	48	12	
4.	Дежурный по общежитию 4		19:00-8:00			8:00-19:00	19:00-8:00			8:00-19:00		19:00-8:00			8:00-19:00		144	48		
5.	Дежурный по общежитию 5			8:00-19:00		19:00-8:00			8:00-19:00		19:00-8:00			8:00-19:00		19:00-8:00	144	48		

Сменность:

Ночная смена 4/8 – с 20:00 ч до 8:00 ч

Дневная смена 12 – с 8:00 ч до 20:00 ч