От работодателя:
Директор ГБПОУ СКС

_____ Г.Г. Черторевский

«30» 06 2022 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации работников ГБПОУ СКС

_____ В.М. Бекетова

«30» 06 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СТАВРОПОЛЬСКИЙ КОЛЛЕДЖ СВЯЗИ ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА В.А. ПЕТРОВА»

на 2022 - 2025 годы

Согласовано:
Председатель Ставропольской краевой организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации
Л.Н. Манаева

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный №212 от «05» июля 2022г.

Карповцева Е.Н.
(должность, Ф.И.О.)

Ставрополь, 2022 года

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I	Общие положения	3
Раздел II	Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	6
Раздел III	Оплата и нормирование труда	10
Раздел IV	Рабочее время и время отдыха	15
Раздел V	Социальные гарантии, льготы и компенсации	23
Раздел VI	Охрана труда и здоровья	25
Раздел VII	Высвобождение работников и содействие их занятости	30
Раздел VIII	Социальное партнерство	31
Раздел IX	Гарантии профсоюзной деятельности	35
Раздел X	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	38
Раздел XI	Заключительные положения	39

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение № 1.	Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ СКС	42
Приложение № 2.	Положение об оплате труда работников ГБПОУ СКС	56
Приложение № 3.	Форма трудового договора педагогического работника, иных работников ГБПОУ СКС	84
Приложение № 4.	Форма расчетного листка преподавателя, иных работников ГБПОУ СКС	94
Приложение № 5.	Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска работникам ГБПОУ СКС	97
Приложение № 6.	Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ГБПОУ СКС длительного отпуска сроком до одного года	98
Приложение № 7.	Соглашение о мероприятиях по охране труда ГБПОУ СКС на 2022 год	102
Приложение № 8.	Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, обезвреживающих средств, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением в ГБПОУ СКС	105

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 «Ставропольский колледж связи имени Героя Советского Союза В.А. Петрова» (далее - учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Ставропольского края от 01.03.2007 г. № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда";
- Соглашение между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья»;
- другие нормативно-правовые акты Российской Федерации, Ставропольского края.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работодатель в лице его представителя - директора учреждения (далее — работодатель);

– работники учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации работников учреждения (далее – профсоюзный комитет, Профсоюз).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора учреждения – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

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

1.6. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию в лице профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам предоставления социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- учёт мнения профсоюзного комитета (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях учреждения с целью защиты трудовых прав работников;
- иные формы, определенные локальными нормативными актами.

1.7. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с профсоюзным комитетом по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, и не позднее чем в 10-дневный срок сообщать профсоюзному комитету свой мотивированный ответ по каждому вопросу;
- работодатель принимает на себя обязательство информировать профсоюзный комитет о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путём предоставления профсоюзному комитету копий документов о принятии таких решений в течение 7 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

- профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.8. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию профсоюзного комитета отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

1.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 сентября 2022 года и действует по 31 августа 2025 года.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в учреждении, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Стороны договорились о том, что:

2.1.1. 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 законодательство.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом учреждения, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.1.3. 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 третьему 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.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательного учреждения определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.4. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями Приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ № 1601) и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать, что законом Ставропольского края устанавливается квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере 4 процентов среднесписочной

численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере 2 процентов среднесписочной численности работников, но не менее одного рабочего места.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора, на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ иными федеральными законами.

Считать трудовой договор основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.2.8. Включать в трудовой договор с работниками, на которых возложены функции получения, учета, обработки, накопления и хранения персональных данных, условие о неразглашении персональных данных.

2.2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, положением о структурном подразделении, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 3).

2.2.10. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения,

а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.11. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.2.13. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (4 часа в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.2.14. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.15. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания учреждения.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых

отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕТРУДА

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профсоюзный комитет исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

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

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

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

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

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

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

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

мнения (согласования) профсоюзного комитета.

3.2. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

3.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

3.4. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ставропольского края, Положением об оплате труда работников учреждения (Приложение № 2).

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (преподавателей и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- выплаты компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);
- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

3.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

3.6. Днями выплаты заработной платы являются: 23 число текущего месяца и 07 число следующего месяца за предыдущий месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.7. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 4) с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.8. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

3.9.В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

3.10. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/100 ключевой ставки Центрального Банка РФ.

Работодатель по согласованию в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

Работникам, условия труда которых отнесены к вредным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 ТК РФ.

3.12. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

3.13. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

3.14. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создаётся комиссия, в состав которой входят представители работодателя и профсоюзного комитета. Состав комиссии утверждается приказом директора учреждения. Заседания комиссии проводить в соответствии с положением о комиссии.

3.15. Экономия средств фонда оплаты труда может направляться на премирование и оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.16. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени (звания), право на его изменение возникает в следующие сроки:

– при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня представления документа о присвоении, награждении;

– при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня представления документа о принятии Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

– при увеличении стажа работы в учреждении — два раза в год: на 01 января и на 01 сентября.

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

3.18. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.19. Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

3.20. В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являются рабочим временем педагогических и иных работников. В указанные периоды педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярное время, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.21. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

3.22. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории. За выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена

квалификационная категория, квалификационная категория учитывается в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.23. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

3.24. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.25. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом директора учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.26. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии и мотивации труда работодатель ежегодно осуществляет увеличение фонда оплаты труда работников на величину фактической инфляции за предыдущий период в соответствии с федеральными, краевыми нормативными актами.

3.27. Стороны договорились об установлении выплаты компенсационного характера: дополнительное вознаграждение в соответствии со статьей 112 ТК РФ воспитателям общежития с почасовой оплатой труда за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекаются к работе в связи с убытием проживающих в общежитии обучающихся на каникулы, устанавливается в размере среднего дневного заработка, согласно графику работы.

IV. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются Приказом № 1601.

4.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности),

согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ № 536).

4.1.2. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.1.3. Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в год. Нормы времени для расчета объема учебной работы в учреждении определяются локальным нормативном актом учреждения.

4.1.4. Фактический объём учебной работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – преподаватель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы преподаватель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения преподавателя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

4.1.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе (трудовом договоре), возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся, учебных групп;
- восстановления (по решению суда) на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

4.1.6. В других случаях любое временное или постоянное изменение (уменьшение или увеличение) у преподавателей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.1.7. Без согласия преподавателей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия преподавателя, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ.

4.1.8. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме (под роспись) не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.1.9. Высвобождающаяся в связи с увольнением преподавателей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем преподавателям, учебная нагрузка которых по преподаваемой учебной дисциплине (дисциплинам) установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

4.1.10. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.11. Руководитель, заместители руководителя и другие работники учреждения помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к Приказу № 1601, осуществлять в образовательном учреждении без занятия штатной должности преподавательскую работу в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, учреждений дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной

платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Руководящие работники имеют право выполнять преподавательскую работу в учреждении за дополнительную плату в объеме до 360 часов в год.

Заведующие отделениями, методисты, другие работники учреждения имеют право выполнять преподавательскую работу в учреждении за дополнительную плату в объеме 480 часов.

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

4.1.13. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

4.1.14. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных Приказами № 1601 и № 536.

4.1.15. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников учреждения устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

4.1.16. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

4.1.17. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В указанные периоды, педагогические и иные работники привлекаются

к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярное время.

4.1.18. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

– по соглашению между работником и работодателем;

– по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.1.19. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.20. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.1.21. 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 учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.1.22. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников (Приложение № 2).

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

Для преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

4.1.24. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность предпраздничного рабочего дня сокращается на один час.

4.1.25. На отдельных видах работ, при выполнении которых невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы в предпраздничный день, переработка компенсируется с согласия работника предоставлением дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 153 ТК РФ).

4.1.26. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. 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 учреждении, 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, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается.

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 две 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.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.1.27. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск в порядке, определенном Трудовым Кодексом РФ, Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных

учреждениях Ставропольского края, утвержденными постановлением Правительства Ставропольского края от 4 апреля 2003 г. N 63-п.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска работникам Учреждения определены в Приложении № 5 к настоящему коллективному договору.

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

4.1.29. На основании листка нетрудоспособности 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.

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

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работодатель учитывает, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

4.1.31. Работникам учреждения предоставляется дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- рождение ребенка - до 3 календарных дней;
- переезд на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- проводы сына по призыву в армию – 1 календарный день;
- регистрация брака - до 3 календарных дней,

– регистрация брака детей работника – до 3 календарных дней;

– смерть близких родственников (родители, супруги, дети) – до 3 календарных дней;

– празднование Дня знаний – 1 сентября: родителям первоклассников, вручение аттестатов о среднем образовании: родителям выпускников школ – 1 календарный день;

– председателю первичной профсоюзной организации — 7 календарных дней.

4.1.32. 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.

4.1.33. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- 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, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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.

4.1.34. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

4.1.35. Педагогическим работникам учреждения не реже чем через каждые десять 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску закрепляются в Положении об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 6).

4.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.2.1. 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.

4.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

4.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседаниях профсоюзного комитета, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам и др.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях коллегиальных органов учреждения и профсоюзного комитета принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников учреждения, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов и т.д.

5.1.4. Применять различные формы морального и материального поощрения работников учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения (Приложение № 2).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

5.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортинвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения.

5.2.3. Проводить спортивную работу среди работников учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения и членов их семей.

5.2.5. Оказывать работникам материальную помощь в соответствии с положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

5.2.6. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

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 имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.2.7. Осуществлять подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование, а также направлять работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель

обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель предоставляет ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учетом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация спортивной работы;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение о мерах по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц (Приложение № 7).

6.2. Стороны совместно обязуются:

6.2.1. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.2.2. Способствовать формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда.

6.2.3. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда, по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приемке кабинетов, столовой, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приемке учреждения к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.2.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.2.5. Контролировать выполнение учреждением предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.2.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюзного комитета.

6.2.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.3. Работодатель обязуется:

- осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении по охране труда;

– создание комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзного комитета (ст. 218 ТК РФ).

– проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах

учреждения. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда;

– проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников учреждения;

– использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, в том числе на проведение аккредитованной организацией специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение сертифицированных средств индивидуальной защиты (СИЗ) и других средств индивидуальной защиты, приобретения аптечек оказания первой помощи пострадавшим, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров;

– привлекать представителей профсоюзного комитета к участию в комиссии по приёмке учреждения к новому учебному году;

– проводить с работниками обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

– обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

– приобретать, обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств учреждения (ст.221 ТК РФ);

– своевременно отчислять средства на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;

– страховать всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ);

– предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

– обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

– осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов учреждения. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда;

– с учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда преподавателей физической культуры:

обеспечивать преподавателей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;

регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

- обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.4. Работодатель утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.5. Работодатель представляет в профсоюзный комитет письменный отчет об исполнении Соглашения о мероприятиях по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

Один раз в полгода информирует профсоюзный комитет о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.6. Работодатель оказывает содействие техническому инспектору труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

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

6.8. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников учреждения и приема пищи.

6.9. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

6.9.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.9.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.10. Профсоюзный комитет обязуется:

6.10.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.10.2. Координировать работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, мастерских, производственных и других помещениях.

6.10.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, членов комиссии по охране труда.

6.10.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

6.10.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

6.10.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.10.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления учреждением, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.10.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VII. Высвобождение работников и содействие их занятости

7.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников учреждения стороны договорились:

– обеспечивать необходимые условия для подготовки и дополнительному профессиональному образованию работников;

– оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;

– содействовать участию педагогических работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства;

– совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

– ликвидации учреждения;

– сокращения численности или штата работников учреждения в установленном трудовым законодательством, иным нормативными актами размере.

7.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

7.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно

работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата работников организации.

7.4. Работодатель обязуется уведомлять профсоюзный комитет 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, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

7.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.6. Работодатель обязуется:

- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель обязуется предоставлять работнику при наличии другую подходящую работу с его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;
- проводить с профсоюзным комитетом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении, источников их финансирования;
- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;
- эффективно использовать кадровые ресурсы.

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

8.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

8.1.1. вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности;

8.1.2. проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;

8.1.3. обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников;

8.1.4. реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников;

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами Ставропольского края, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.2.1. обеспечивать ежемесячное и бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

При этом работодатель ежемесячно перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном профсоюзным комитетом, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ);

8.2.2. при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.2.3. соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.2.4. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзного комитета по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

8.2.5. решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям,

предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия профсоюзного комитета;

8.2.6. обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена профсоюзного комитета) учреждения членом наблюдательного совета.

8.3. Взаимодействие работодателя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учёта мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профсоюзного комитета выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профсоюзного комитета не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

8.4. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом осуществляет:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление системы оплаты труда;

- утверждает формы расчетного листка;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- установление размера повышения заработной платы в ночное время;

- утверждение должностных обязанностей работников;

- применение систем нормирования труда;

- изменение условий труда;

- оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ),

- оплату труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ)

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по

санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие Положения о дополнительных отпусках;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением.

8.5. Работодатель с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета:

- принимает решения о массовых увольнениях;
- принимает решение о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (статья 105 ТК РФ);
- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принимает решение о введении, замене и пересмотре норм труда (статья 162 ТК РФ);
- утверждает перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- составляет график сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждает правила внутреннего трудового распорядка;
- устанавливает сроки выплаты заработной платы работников;
- принимает локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);
- устанавливает сроки выплаты заработной платы;
- утверждает конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает решения о применении дисциплинарного взыскания в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- принимает решение о снятии дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- создает комиссию по охране труда;

- утверждает правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- определяет сроки проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- производит расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.);

- принимает решение о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза (статья 82 ТК РФ);

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерацией профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья»; Устава учреждения; настоящего коллективного договора.

9.2. Работодатель:

9.2.1. предоставляет профсоюзному комитету независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного комитета, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании учреждения;

9.2.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для

организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

9.2.3. не препятствует представителям профсоюзного комитета, правовому и техническому инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным правовым инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

9.2.5. привлекает представителей профсоюзного комитета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

9.2.6. предоставляет профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

9.2.7. обеспечивает участие профсоюзного комитета в работе органов управления учреждения как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

9.2.8. предоставляет председателю первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатным правовым инспектором труда Профсоюза возможность пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

9.2.9. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 7 календарных дней.

9.2.10. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета за выполнение общественно

значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения:

председателю первичной профсоюзной организации не менее 25% ставки заработной платы (должностного оклада);

9.2.11. может отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей.

9.3. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы:

9.3.1. члены профсоюзного комитета, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора;

9.3.2. члены профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюзного комитета 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 третья статьи 39 ТК РФ).

9.4. Члены профсоюзного комитета включаются в состав аттестационной комиссии учреждения, комиссии учреждения по определению учебной нагрузки педагогических работников распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, расследованию несчастных случаев; проверке готовности организации к новому учебному году и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

9.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения учитывается при награждении и поощрении работников.

9.6. Стороны совместно:

9.6.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам учреждения;

9.6.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета по реализации уставных задач Профсоюза.

9.7. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.7.1. работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

9.7.2. увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (заместителя) профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

9.7.3. расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

X. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора учреждения, органом по труду.

10.2. Стороны договорились и обязуются:

10.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

10.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

10.2.3. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводить до сведения работников на общем собрании не реже 1 раза в год и размещать на сайте учреждения.

10.2.4. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

10.2.5. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям профсоюзного комитета.

10.2.6. Профсоюзный комитет отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XI. Заключительные положения

11.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников учреждения, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

11.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями

на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.3. Каждый принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

11.4. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

11.5. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не менее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

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

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

11.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган

по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.12. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУ СКС;

Приложение № 2. Положение об оплате труда работников ГБПОУ СКС

Приложение № 3. Форма трудового договора педагогического работника, иных работников ГБПОУ СКС;

Приложение № 4. Форма расчетного листка преподавателя, иных работников ГБПОУ СКС;

Приложение № 5. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска работникам ГБПОУ СКС;

Приложение № 6. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ГБПОУ СКС длительного отпуска сроком до одного года;

Приложение № 7. Соглашение о мероприятиях по охране труда ГБПОУ СКС на 2022-2025 годы;

Приложение № 8. Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, обезвреживающих средств, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением в ГБПОУ СКС.

От работодателя:	**От работников:**
Директор ГБПОУ СКС	Председатель первичной профсоюзной организации работников ГБПОУ СКС
_____Г.Е. Черторевский	_____В.М. Бекетова
«____»_____2022 г.	«____»_____2022 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Коллективному договору
ГБПОУ СКС на 2022 - 2025 годы

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский колледж связи имени Героя Советского Союза В.А. Петрова»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский колледж связи имени Героя Советского Союза В.А. Петрова» (далее - Правила) устанавливается единый трудовой распорядок в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ставропольский колледж связи имени Героя Советского Союза В.А. Петрова» (далее - учреждение).

1.2. Настоящие Правила разработаны на основании Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Устава учреждения, других нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения.

1.3. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников, работающих в учреждении на основании заключенных трудовых договоров.

1.4. Настоящие Правила имеют целью укрепление трудовой дисциплины, эффективной организации труда, способствование рациональному использованию рабочего времени, повышению качества работ, производительности труда.

1.5. Дисциплина труда в учреждении основывается на строгом соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, сознательности, добросовестном и творческом отношении работников к выполнению своих трудовых обязанностей, полной реализации главных задач и целей образовательного учреждения, вытекающих из Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Устава учреждения.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА РАБОТНИКОВ НА РАБОТУ

2.1. Заключение трудового договора.

2.1.1. Работники реализуют свои права на труд путем заключения трудового договора с Работодателем.

2.1.2. 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 (статья 66.1 ТК РФ), 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) 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;

- документы обязательного предварительного медицинского осмотра по направлению учреждения;

- иные документы, предусмотренные законодательством РФ.

2.1.3. Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

2.1.4. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

2.1.5. При приеме на работу работодатель проводит с работником обучение и инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

2.1.6. О приеме на работу работодатель издает приказ. Приказ о приеме на работу готовится на основании трудового договора и объявляется под роспись работнику в течение трех рабочих дней с даты подписания.

2.1.7. На основании приказа о приеме на работу в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

2.1.8. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней с даты подачи такого заявления безвозмездно выдать работнику надлежащим образом оформленные копии документов, связанных с работой.

2.1.9. При приеме на работу лиц на должности, связанные с обеспечением сохранности материальных ценностей, передаваемых им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства с ними заключается договор о полной индивидуальной материальной ответственности в соответствии с законодательством.

2.2. Изменение трудового договора

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

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

2.2.3. Допускается временный перевод (до одного месяца) работника на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же работодателя без его письменного согласия в следующих случаях:

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

– простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, вызванных чрезвычайными обстоятельствами;

2.2.4. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (работодателем и работником). Один экземпляр соглашения передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.2.5. Перевод на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ объявляется работнику под роспись.

2.3. Порядок прекращения трудовых договоров с работниками

2.3.1. Прекращение трудового договора допускается только основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.3.2. Помимо общих оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками являются:

– повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

2.3.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом.

По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

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

2.3.4. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.3.5. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.3.6. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

2.3.7. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии с нормами трудового законодательства. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.3.8. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.3.9. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения. Работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. При отсутствии явки и согласия трудовая книжка храниться в личном деле.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель имеет право:

– заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

– вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

– поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

– требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

– привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

– принимать локальные нормативные акты в установленном законодательством порядке;

– осуществлять иные права, предоставленные ему трудовым законодательством;

– реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2. Работодатель обязан:

– соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

– предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

– обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

– обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

– обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

– выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, настоящими правилами, трудовыми договорами;

– вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

– создавать условия для профессионального роста, развития творческой инициативы работников, совершенствования системы и форм оплаты труда, обеспечивать материально-техническую базу в соответствии с ТК РФ и другими нормативными актами;

– поощрять инициативный, творческий труд, применяя эффективную систему морального и материального стимулирования;

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

– знакомить работников с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, под роспись, либо, если локальный акт затрагивает интересы широкого круга работников путем размещения в электронном виде в специальной базе локальных нормативных актов учреждения, доступной для всех работников;

– своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

– создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

– осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

– возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания учебных занятий, выполнением образовательных программ и учебных планов;

– принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

4.1. Работник имеет право на:

– заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

– предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

– рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

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

– полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

– подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

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

– участие в управлении организацией в предусмотренных трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

– разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

– возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

– обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

– добросовестно и эффективно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя, а также своего непосредственного руководителя;

– соблюдать Устав, Правила внутреннего трудового распорядка и локальные нормативные акты учреждения;

– соблюдать трудовую дисциплину;

–выполнять установленные нормы труда;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;

– бережно относиться к имуществу учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

– беречь и укреплять материальную базу учреждения, бережно и эффективно использовать оборудование, аппаратуру, инструменты, инвентарь и другое имущество учреждения;

– экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, воду, и другие материальные ресурсы;

– незамедлительно сообщать администрации либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

– принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои, др. чрезвычайные ситуации), и немедленно сообщать о случившемся происшествии администрации или непосредственному руководителю;

– постоянно улучшать качество работы, не допускать упущений в работе;

– систематически повышать свою профессиональную квалификацию;

– способствовать созданию и сохранению благоприятной деловой атмосферы в учреждении;

– педагогическим работникам проходить аттестацию в сроки и порядке, установленными нормативными актами, а также локальными актами учреждения;

– содержать свое рабочее место, мебель, оборудование, учебный инвентарь, инструменты, приспособления в чистоте и исправном состоянии,

а также поддерживать чистоту и порядок в кабинетах, аудиториях и на закрепленной территории учебного заведения,

– ежедневно ставить под охрану учебно-производственные мастерские, лаборатории, кабинеты;

– соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документации;

– при выходе из кабинета, лаборатории, учебно-производственной мастерской выключать свет, закрывать форточки, замыкать двери на ключ, ключи сдавать на вахту под роспись в журнале;

– своевременно заполнять, разрабатывать и вести установленную организационную, учебную и учебно-методическую документацию;

– в трехдневный срок представлять в отдел кадров информацию об изменении персональных данных (фамилии, семейного положения, места жительства, о смене паспорта, иного документа удостоверяющего личность, сведений воинского учета, телефона, образования и др. учетных данных);

– сообщать непосредственному руководителю, в отдел кадров причину и приблизительную продолжительность своего отсутствия в случае неявки на работу по причине заболевания, травмы, ухода за больным членом семьи и т. п.;

– своевременно проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению учреждения, в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени

5.1.1. В учреждении учебный процесс осуществляется по шестидневной рабочей неделе.

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

5.1.3. Для преподавательского состава устанавливается шестидневная рабочая неделя с общим выходным днем – воскресенье.

5.1.4. Для работников административно-управленческого состава, вспомогательного персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

5.1.5. Для работников основного персонала устанавливается график работы:

– начало рабочего дня - 8 часов 15 мин.,

– окончание работы - 17 часов 15 мин.,

– перерыв для отдыха и питания - с 13 часов 00 мин. до 14 часов 00 мин.

5.1.6. Для административно-управленческого персонала, вспомогательного персонала, не занятых в организации и обеспечении учебного процесса, устанавливается график работы:

– начало рабочего дня - 9 часов 00 мин.,

– окончание работы - 18 часов 00 мин.,

– перерыв для отдыха и питания - с 13 часов 00 мин. до 14 часов 00 мин.

5.1.7. Для работников, осуществляющих техническое и информационное обеспечение всех структурных подразделений, устанавливается следующие графики работы:

- начало рабочего дня - 8 часов 15 мин.,

– окончание работы - 17 часов 15 мин.,

– перерыв для отдыха и питания - с 13 часов 00 мин. до 14 часов 00 мин.

и

– начало рабочего дня - 9 часов 00 мин.,

– окончание работы - 18 часов 00 мин.,

– перерыв для отдыха и питания - с 13 часов 00 мин. до 14 часов 00 мин.

5.1.8. Для воспитателей устанавливается режим рабочего времени в соответствии с графиком работы для данной категории работников.

5.1.9. График работы по учреждению устанавливается приказом директора с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников ГБПОУ СКС.

5.1.10. По распоряжению работодателя отдельные работники могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается с учетом мнения профсоюза и является приложением к коллективному договору (Приложение № 3 к коллективному договору).

5.1.11. Привлечение работников к сверхурочным работам, к работам в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников в случаях предусмотренных ТК РФ, за исключением случаев при которых согласие работников не требуется. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.1.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На работах, где невозможно уменьшение продолжительности смены в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.1.13. Время зимних и летних каникул, которое не совпадает с ежегодным отпуском педагогических работников, является рабочим временем. В этот период они осуществляют работу по совершенствованию методического и профессионального мастерства, могут привлекаться к участию в работе заседаний методического совета, педагогического совета, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе цикловых комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий, мастерских.

5.1.14. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

5.1.15. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год утверждается локальным актом учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. Эта работа должна быть завершена до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск.

5.1.16. В каждом подразделении работодатель организует ежедневный табельный учет использования рабочего времени. Два раза в месяц табель учета использования рабочего времени подписывается работниками, ответственными за табельный учет в структурном подразделении, и сдается в отдел по работе с персоналом, где табель подписывается и передается в финансово-экономический отдел для начисления заработной платы.

5.1.17. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника в соответствии с нормами трудового законодательства:

– появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

– не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков области охраны труда;

– не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

– в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации

работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

– по требованиям органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в статье 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда;

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.1.18. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

5.2. Время отдыха

5.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

5.2.1.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ.

5.2.1.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

5.2.1.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем, так как эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.2.2. Работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляются два дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка: в день вакцинации и на следующий день после вакцинации.

6. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

6.1. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

6.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6.3. Расчеты по заработной плате и иным выплатам производится путем перечисления на лицевые счета (банковские карты) работников на основании письменных заявлений работников.

6.4. Заработная плата выплачивается 07 и 23 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Расчетный листок выдается в финансово-экономическом отделе учреждения, работник извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

7.1. Поощрения за труд

7.1.2. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, улучшение качества работы, продолжительную и безупречную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

– объявление благодарности;
– выдача премии;
– награждение ценным подарком;
– награждение благодарственным письмом;
– награждение Почетной грамотой;
– занесение на Доску почета.

7.1.3. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, награждению государственными, ведомственными и отраслевыми наградами.

7.2. Дисциплинарные взыскания

7.2.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работникам могут применяться дисциплинарные взыскания в порядке, установленном трудовым законодательством:

– замечание,
– выговор,
– увольнение по соответствующим основаниям.

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

7.2.3. В целях проведения объективного и всестороннего рассмотрения дисциплинарных проступков, совершенных работниками, в учреждении действует комиссия по рассмотрению дисциплинарных проступков.

7.2.4. Комиссия по рассмотрению дисциплинарных проступков устанавливает:

- виновность или невиновность работника в совершении дисциплинарного проступка;
- при установлении факта виновности работника в совершении дисциплинарного проступка рекомендует применить к нему соответствующее дисциплинарное взыскание.

7.2.5. Дисциплинарное взыскание на основании решения комиссии по рассмотрению дисциплинарных проступков объявляется приказом директора.

7.2.6. Приказ директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его подписания. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом составляется соответствующий акт.

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

7.2.8. Директор 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.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников учреждения.

8.2. Правила внутреннего трудового распорядка носят обязательный характер как для работников, так и для работодателя.

8.3. Внесение изменений и дополнений настоящих Правил производятся в порядке, установленном ТК РФ, коллективным договором.

8.4. Правила внутреннего трудового распорядка должны быть доступны для работников учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Коллективному договору
ГБПОУ СКС на 2022 - 2025 годы

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский колледж связи имени Героя Советского Союза В.А. Петрова»

1. Область применения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский колледж связи имени Героя Советского Союза В.А. Петрова» (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский колледж связи имени Героя Советского Союза В.А. Петрова» (далее – ГБПОУ СКС, Учреждение).

1.2. Настоящее положение распространяется на всех работников ГБПОУ СКС.

2. Нормативные ссылки

Настоящее Положение разработано на основе следующих документов:

– Трудового кодекса Российской Федерации" от 30 декабря 2001 N 197-ФЗ;

– Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Федерального закона от 28 декабря 2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";

– Приказа Минобрнауки России от 08 ноября 2010 N 1116 "О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации";

– Приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

– Приказа Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования";

– Постановления Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 N 128-п "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края" (вместе с "Положением о системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края");

– Приказа министерства энергетики, промышленности и связи Ставропольского края от 26 ноября 2019 № 330-о/д «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Ставропольского края, подведомственных министерству энергетики, промышленности и связи Ставропольского края;

– Приказа министерства энергетики, промышленности и связи Ставропольского края от 29.09.2021 № 309-о/д «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Ставропольского края, подведомственных министерству энергетики, промышленности и связи Ставропольского края, утвержденное приказом министерства энергетики, промышленности и связи Ставропольского края от 26 ноября 2019 № 330-о/д;

– Приказа министерства энергетики, промышленности и связи Ставропольского края от 29.09.2021 № 310-о/д «О предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда государственных бюджетных образовательных учреждений Ставропольского края, подведомственных министерству энергетики, промышленности и связи Ставропольского края, и перечне должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений»;

– Письма Министерства образования РФ «О разработке показателей эффективности» № АП-1073/02;

– Письма Минтруда России от 23 апреля 2020 N 14-2/10/П-3710 «О направлении Рекомендаций по применению гибких форм занятости в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ»;

– Устава ГБПОУ СКС;

– Коллективного договора ГБПОУ СКС.

3. Термины и определения

В настоящем Положении применены следующие термины с соответствующими определениями:

выплаты: выдача денежных средств физическим лицам по обязательст вам учреждения;

выплаты компенсационного характера: выплаты, обеспечивающие

оплату труда в повышенном размере работникам, занятым с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

выплаты стимулирующего характера: выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрение за результаты труда;

должность: служебное положение, место, первичная неделимая структурная единица в организации, замещаемая физическим лицом, отвечающим установленным квалификационным требованиям, несущим должностные обязанности и наделённым должностными полномочиями, в соответствии с руководящими документами в той или иной сфере деятельности;

заработная плата (оплата труда работника): вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты;

квалификационный уровень: выделенная в пределах одной профессиональной квалификационной группы группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы;

оклад (должностной оклад): фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей работника (все видов работы), предусмотренным трудовым договором и должностной инструкцией работника, разрабатываемых на основе квалификационных справочников по занимаемым должностям, за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

почасовая оплата труда: зависимость между положенным работнику вознаграждением и временем, которое фактически было им отработано, исчисленным в часах;

профессиональные квалификационные группы: группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, который необходим для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

совместительство: форма вторичной занятости, при которой, в свободное от основной работы время, человеком выполняется другая регулярная оплачиваемая работа (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство);

совмещение профессий (должностей): выполнение работником с его письменного согласия 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;

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

4. Обозначения и сокращения

СК - Ставропольский край

СПО - Среднее профессиональное образование

5. Общие положения

5.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников ГБПОУ СКС, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

5.2. Система оплаты труда работников ГБПОУ СКС устанавливается коллективным договором, настоящим Положением, иными локальными нормативными актами, которые разрабатываются применительно к работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также предусматривают по всем имеющимся в штате должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.3. Система оплаты труда работников ГБПОУ СКС включает в себя:

5.3.1. размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

5.3.2. выплаты компенсационного характера;

5.3.3. выплаты стимулирующего характера.

5.4. Штатное расписание ГБПОУ СКС утверждается директором ГБПОУ СКС по согласованию с учредителем – министерством энергетики, промышленности и связи Ставропольского края, профсоюзным комитетом и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) ГБПОУ СКС.

Наименование должностей (профессий) работников ГБПОУ СКС, и их квалификация устанавливаются в соответствии с наименованием должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

5.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

В трудовых договорах или дополнительных соглашениях к ним конкретизируются трудовые (должностные) обязанности работника за календарный месяц либо за установленную норму труда, условия оплаты труда работника, показатели и критерии оценки эффективности труда для осуществления стимулирующих выплат, устанавливаемых в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг (выполняемых работ).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.6. Система оплаты труда в ГБПОУ СКС обеспечивает дифференциацию в оплате труда основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала.

К административно-управленческому персоналу относятся работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания государственных услуг (выполнения работ), и работники Учреждения, выполняющие административные функции: директор Учреждения, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заместитель директора по безопасности, начальник (руководитель) отдела, заместитель начальника (руководителя) отдела, заведующий отдела, юрисконсульт, экономист по финансовой работе, экономист по планированию, кассир, контрактный управляющий, системный администратор, главный системный администратор, администратор сетей, администратор баз данных, специалист (ведущий, главный), специалист по персоналу, специалист по кадровому делопроизводству, специалист по охране труда, специалист административно-хозяйственной деятельности, инженер (всех специальностей), секретарь руководителя, комендант (комендант гостиницы), архивариус.

К основному персоналу относятся работники ГБПОУ СКС, непосредственно оказывающие государственные услуги (выполняющие работы), направленные на достижение уставных целей деятельности

Учреждения и их непосредственные руководители: преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-психолог, воспитатель, старший воспитатель, старший методист, методист, мастер производственного обучения, старший мастер производственного обучения, инструктор по труду, заведующий библиотекой, библиотекарь лаборант, диспетчер образовательного учреждения, секретарь учебной части, руководитель физического воспитания, заведующий учебным отделом, заведующий отделением, заведующий заочным отделением, заведующий отделом по учебно-воспитательной работе и молодежной политике, заведующий производственной практикой, заведующий учебно-производственной мастерской, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-производственной работе.

К вспомогательному персоналу относятся работники ГБПОУ СКС, создающие условия для оказания государственных услуг (выполнения работ), направленные на достижение уставных целей деятельности Учреждения: техник, старший техник (всех специальностей), системный техник, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, водитель автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, кладовщик.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда ГБПОУ СКС не должна превышать 40 процентов от общего фонда оплаты труда.

5.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГБПОУ СКС устанавливаются согласно п.6 данного Положения с учётом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности выполняемых работ на основе отнесения занимаемых работниками должностей, сложности выполняемых работ на основе отнесения занимаемых работниками должностей к квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих, и квалификационных уровней в соответствии с настоящим Положением, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников – первичной профсоюзной организации ГБПОУ СКС.

5.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам ГБПОУ СКС согласно п.7 настоящего Положения.

5.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ГБПОУ СКС согласно п.8 данного Положения.

5.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам ГБПОУ СКС приведен в п.9 настоящего Положения.

5.11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ГБПОУ СКС. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объема бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда работников, предоставляемых ГБПОУ СКС в виде субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.12. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда, работникам ГБПОУ СКС может быть оказана материальная помощь на основании заявления в случаях, установленных положением «Об оказании материальной помощи работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский колледж связи имени Героя Советского Союза В.А. Петрова».

6. Порядок и условия установления должностных окладов, ставок заработной платы

6.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников ГБПОУ СКС приведены в Приложении 1 к настоящему Положению.

6.2. Должностные оклады заместителей директора ГБПОУ СКС устанавливаются в соответствии с первой группой по оплате труда руководителя ГБПОУ СКС и от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности ГБПОУ СКС.

Порядок отнесения ГБПОУ СКС к группам по оплате труда руководителей устанавливается министерством энергетики, промышленности связи Ставропольского края.

Должностные оклады заместителей директора ГБПОУ СКС устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда на 10 процентов ниже должностного оклада директора Колледжа.

6.3. Должностные оклады, ставки заработной платы работников ГБПОУ СКС устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней.

6.4. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ.

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных

и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

6.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6.6. В пределах планового фонда оплаты труда ГБПОУ СКС самостоятельно принимает решения по повышению окладной составляющей заработной платы педагогических работников и иных работников за счет перераспределения фонда оплаты труда по видам выплат с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников ГБПОУ СКС, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- ✓ выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда;
- ✓ выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- ✓ надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами ГБПОУ СКС с учетом настоящего Положения.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными

правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

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

7.2. ***Выплаты компенсационного характера*** работникам ГБПОУ СКС, занятым ***на работах с вредными условиями труда***, устанавливаются в размере 4 процентов от ставки (оклада), по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В ГБПОУ СКС принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7.3. **Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных** (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.3.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

7.3.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3.3. Оплата за сверхурочную работу.

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 может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.3.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам ГБПОУ СКС, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Выплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) совмещаемой должности (должности временно отсутствующего работника) или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах Колледжа.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

7.3.5. Работникам ГБПОУ СКС за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности устанавливаться следующие выплаты:

N п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам за руководство группой (от ставки заработной платы преподавателя)	35
2.	Педагогическим работникам за руководство методическими, цикловыми, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях (от должностного оклада, ставки заработной платы)	15
3.	Работникам за заведование учебными мастерскими (от ставки заработной платы преподавателя)	20
4.	Работникам за заведование учебными кабинетами, лабораториями (от ставки заработной платы преподавателя)	15
5.	Преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки по:	
6.	русскому языку, литературе, математике	15
	иностранному языку, технической механике, физике, химии, истории, дисциплинам по программированию, ОБЖ	10

7.3.6. Работникам ГБПОУ СКС устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство):

п/п	Наименование работ	Размер, рублей
1.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство)	5 000,00

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 5000 рублей выплачивается педагогическим работникам за каждый класс (группу) (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (группе), но не более 2-х выплат ежемесячного вознаграждения одному педагогическому работнику, в том числе в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

В случае необходимости классное руководство (кураторство) в группах СПО может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников ГБПОУ СКС, ведущих в них учебные занятия.

В случае длительного отсутствия (более 21 календарного дня) педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), по болезни и другим причинам осуществляется временное замещение другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается дополнительном соглашении к трудовому договору.

В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником по его вине работы по классному руководству выплаты за классное руководство (кураторство) могут быть отменены.

Периоды каникул, установленные для обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования или профессионального обучения, в также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем. За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным причинам с учетом ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство (кураторство).

7.3.7. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также в группах для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	30
2.	За индивидуальное обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	20

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки и фактического времени работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

7.3.8. Компенсационные выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни должны производиться сверх минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

8. Выплаты стимулирующего характера

8.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников ГБПОУ СКС на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть

понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются ГБПОУ СКС самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, по согласованию с первичной профсоюзной организацией и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях и настоящим Положением.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности, в размерах не более размеров аналогичных выплат, установленных директору ГБПОУ СКС.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам и для остальных категорий работников ГБПОУ СКС рассчитывается в соответствии с Положением об оценочной комиссии по подведению итогов оценки выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Ставропольский колледж связи имени Героя Советского Союза В.А. Петрова. Расчет стоимости одного балла осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

8.2. В ГБПОУ СКС устанавливаются следующие **виды выплат стимулирующего характера:**

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

- ✓ за интенсивность труда;
- ✓ за высокие результаты работы;
- ✓ за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

- ✓ за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- ✓ за наличие квалификационной категории;
- ✓ за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

в) за стаж непрерывной работы в колледже;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- ✓ премия по итогам работы за квартал;
- ✓ премия по итогам работы за полугодие;
- ✓ премия по итогам работы за год;
- ✓ единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

8.2.1. **Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:**

– выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, – 50 % от ставки заработной платы. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в ГБПОУ СКС в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

– работникам, осуществляющим полномочия по электробезопасности, безопасности дорожного движения, ГО и ЧС, по ведению сайта Учреждения, проведение профориентационных мероприятий по привлечению абитуриентов – 50 % от оклада;

– педагогическим работникам за руководство кружковой работой – 25 % от ставки заработной платы преподавателя;

– за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения – 35 % от ставки заработной платы;

– педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), – 15 % от ставки заработной платы с учетом нагрузки;

– работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Учреждения – 35 % от ставки заработной платы (оклада);

– педагогическим работникам ГБПОУ СКС за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий, – 20 % от ставки заработной платы;

– работникам ГБПОУ СКС за личный вклад в общие результаты деятельности ГБПОУ СКС, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий – 25 % от должностного оклада;

– педагогическим работникам ГБПОУ СКС за руководство проектной деятельностью с обучающимися 1 курса согласно ФГОС СОО – 5% от ставки заработной платы преподавателя;

– работникам ГБПОУ СКС за интенсивность труда устанавливается доплата за сложность и напряженность труда, по решению комиссии согласно представлению непосредственного руководителя структурного подразделения. Размер выплаты определяется в абсолютных размерах по решению комиссии ГБПОУ СКС в зависимости от сложности и напряженности выполнения работникам обязанностей:

− за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;

− за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности;

− за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей;

− за применение современных навыков и компетенций в профессиональной сфере, приносящих высокие результаты эффективности деятельности организации;

− за работу по внеурочной деятельности, приносящей высокую результативность экономических и имиджевых показателей организации;

− за работу по подготовке, участию и проведению мероприятий движения «WorldSkills», в т.ч. демонстрационных экзаменов;

− за активное участие внедрения новаторских методов в профессиональной деятельности для применения конвергентных технологий и развития творческого потенциала для повышения эффективности деятельности колледжа.

8.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

8.2.2.1. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера следующим работника:

− имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности в размере 20 процентов от установленного должностного оклада (ставки заработной платы);

− имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности в размере 30 процентов от установленного должностного оклада (ставки заработной платы);

– имеющим почетное звание «Народный» в размере 30 процентов, «Заслуженный» 20 процентов от установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) в размере 15 процентов от установленного должностного оклада (ставки заработной платы);

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

8.2.2.2. За наличие квалификационной категории устанавливается

выплата стимулирующего характера следующим педагогическим работника:

− за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности 5 процентов от установленного должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

− за наличие I квалификационной категории 15 процентов от установленного должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории 20 процентов от установленного должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

8.2.2.3. Работнику устанавливается и выплачивается ежемесячно персональная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ. Выплата за качество выполняемых работ рассчитывается на основании Перечня критериев, показателей результативности и эффективности работы, утвержденного приказом руководителя ГБПОУ СКС по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников Учреждения. Размер выплаты определяется исходя из количества набранных баллов по результатам работы за периоды: с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря, согласно оценочным листам.

Персональная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ производится с учетом экономии средств в ФОТ. Стоимость балла устанавливается ежемесячно и утверждается приказом руководителя ГБПОУ СКС с учетом имеющихся средств в ФОТ.

Основанием для выплат являются:

− оценочный лист выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы;

− протокол заседания Комиссии;

− приказ директора.

Для принятия решения об установлении работникам выплат за качество, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в ГБПОУ СКС создается комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия). Состав Комиссии утверждается руководителем ГБПОУ СКС по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников ГБПОУ СКС, порядок работы Комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения первичной профсоюзной организацией работников ГБПОУ СКС. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты. Формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя ГБПОУ СКС.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 100 процентов максимально возможной

выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока

принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Ежемесячная персональная стимулирующая выплата за качество может быть снижена в случае ненадлежащего исполнения должностных обязанностей в части трудовой и исполнительской дисциплины. Основанием для снижения является приказ руководителя.

8.2.3. Премирование работников производится при наличии экономии фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансового обеспечения.

Работникам ГБПОУ СКС могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

− по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, год);

− единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

8.2.3.1. Премиальные выплаты по итогам работы за итоговый период устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности ГБПОУ СКС, личного вклада работника в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом ГБПОУ СКС.

Оценку эффективности работы работников ГБПОУ СКС на основе выполнения целевых показателей деятельности ГБПОУ СКС осуществляет Комиссия.

Целевые показатели эффективности для установления премиальных выплат:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися ГБПОУ СКС высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

- проведение на базе ГБПОУ СКС или участие ГБПОУ СКС в социально значимых проектах и мероприятиях, в т.ч. конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью ГБПОУ СКС;

- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.);

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

- качественное выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

- высокие результаты по набору студентов и выполнение контрольных цифр приема;

- интенсивность работы в период поступления абитуриентов;

- организацию четкого выполнения планов воспитательной работы, художественного и технического творчества обучающихся, создание обстановки творческой активности и активной интеллектуальной деятельности студентов;

- участие в развитии платных образовательных услуг и иных видов приносящей доход деятельности;

- личное участие в подготовке ГБПОУ СКС к новому учебному году;

- работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников ГБПОУ СКС;

- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.), влияющее на имиджевые показатели ГБПОУ СКС;

- проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ГБПОУ СКС.

Размер выплаты устанавливается до 300 процентов от установленного должностного оклада (ставки заработной платы).

Основанием для премиальных выплат по итоговым периодам является приказ руководителя, сформированный Комиссией по результатам рассмотрения служебных записок руководителей подразделения. Допускается поощрение работников премиальными выплатами в одном периоде по разным целевым показателям.

8.2.3.2. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от действующего МРОТ:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края в размере до одного действующего МРОТ;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками в размере до одного действующего МРОТ;

- в связи с юбилейными датами рождения (каждые 5 лет) – до одного действующего МРОТ;

- к юбилейным датам ГБПОУ СКС (60 лет и каждые последующие 5 лет) при достижении эффективных показателей – до одного действующего МРОТ;

8.2.4. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- ✓ при стаже работы от 1 до 3 лет – 5 %;
- ✓ при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 %;
- ✓ при стаже работы свыше 5 лет – 20 %.

8.2.4.1. В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в ГБПОУ СКС;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за

ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением ГБПОУ СКС для подготовки и дополнительного профессионального образования;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с ГБПОУ СКС;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ГБПОУ СКС.

9. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

9.1. Преподавателям до начала учебного года средняя месячная заработная плата 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 месячной ставки заработной платы 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 (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

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.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленной ставки заработной платы.

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

9.1.1. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам заработной платы только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится помесячно 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 в полугодие или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей установленной полугодовой/годовой учебной нагрузки при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 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.

9.1.2. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуск, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы 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.

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.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 9.2. настоящего Положения.

9.1.3. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности 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.

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

9.1.4. Руководящие работники имеют право выполнять преподавательскую работу в ГБПОУ СКС за дополнительную плату в объеме до 360 часов в год.

Заведующие отделениями, методисты, другие работники ГБПОУ СКС

имеют право выполнять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в объеме 480 часов.

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

Выполнение преподавательской работы указанными лицами может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

9.2. Почасовая оплата труда педагогических работников ГБПОУ СКС применяется при оплате:

- ✓ за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- ✓ за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- ✓ за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в ГБПОУ СКС
- ✓ за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;
- ✓ преподавательской работы преподавателям за выполнение сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в ГБПОУ СКС.

Для преподавателей ГБПОУ СКС размер оплаты за один час определяется путем деления 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 его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

9.3. Директор ГБПОУ СКС в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

п/п	**Контингент обучающихся**	**Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда**		
		профессор, доктор наук	**доцент, кандидат наук**	**лица, не имеющие ученой степени**

.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях среднего профессионального образования	0,04	0,04	0,03
.	Слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,08	0,08	0,06

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

– для профессоров кафедры, докторов наук, кандидатов наук - из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов "доктор наук и ученое звание "профессор";

– для доцентов кафедры, кандидатов наук - из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов "кандидат наук и ученое звание "доцент".

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,04 - для профессоров, докторов наук;

0,04 - для доцентов, кандидатов наук;

0,03 - для лиц, не имеющих ученой степени.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ СКС

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ГБПОУ СКС

1. В ГБПОУ СКС устанавливаются следующие должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей:

1.1. Должностной оклад заместителей директора ГБПОУ СКС:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
	Группа по оплате труда руководителей
	I
Заместитель директора	18603

1.2. Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1.	2 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, руководитель, управляющий): кабинетом, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, практикой, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения; старший мастер образовательного учреждения	8105

1.3. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	6 808
2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель	7 240
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	7 699
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист	8 000

1.4. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

Наименование должностей входящих в профессиональные группы и квалификационные уровни			Должностной оклад, рублей
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.	1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	5511
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
2 квалификационный уровень		Диспетчер образовательного учреждения	6159

1.5. Должностные оклады работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный	Архивариус, дежурный по общежитию,	5511

уровень	делопроизводитель, кассир, комендант (комендант гостиницы), паспортист, секретарь	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»	5727
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадровому делопроизводству, секретарь руководителя, лаборант, техники всех специальностей без категории, системный техник, специалист по работе с молодежью	5944
2 квалификационный уровень	Старший: техники всех специальностей второй категории	6052
3 квалификационный уровень	Техники всех специальностей первой категории, начальник хозяйственного отдела, заведующий общежитием	6267
4 квалификационный уровень	Ведущий техник	6 484
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: инженер всех специальностей, администратор баз данных, экономист по финансовой работе, экономист по планированию, юрисконсульт, специалист по персоналу, специалист административно-хозяйственной деятельности, специалист по охране труда	6 808
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7 023
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	7240

	может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7456
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	9186
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальники (руководители) отделов: автоматизированных систем управления, финансово-экономического, по работе с персоналом, юридического и др.	9 509
2 квалификационный уровень	Главные: специалист по защите информации, юрисконсульт и др.	9 833

1.6. Должностные оклады работников печатных средств массовой информации, включенных в штатное расписание Учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»			
1.	3 квалификационный уровень	Системный администратор	6 808

1.7. Должностные оклады работников культуры, включенных в штатное расписание Учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности, отнесенные в ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии	библиотекарь	6 817

	ведущего звена»		
2.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	8015

1.8. Должностные оклады работников Учреждения, должности которых установлены профессиональными стандартами и включены в штатное расписание Учреждения:

Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок»		
5 уровень квалификации	Контрактный управляющий	7024

1.9. Оклады рабочих по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

№ п/п	Наименование должностей входящих в профессиональные группы и квалификационные уровни		Оклад, (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1.	1 квалификационный уровень	1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик	4040
2.	2 квалификационный уровень	2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, кладовщик	4232
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
1.	1 квалификационный уровень	4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5645

		5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля (при работе на 2-3 видах автомобилей)	5899
2.	2 квалификационный уровень	6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6028

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Коллективному договору
ГБПОУ СКС на 2022 - 2025 годы

ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА, ИНЫХ РАБОТНИКОВ государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский колледж связи имени Героя Советского Союза В.А. Петрова»

1. ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА ГБПОУ СКС

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

г. Ставрополь «____»_____20____ г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ставропольский колледж связи имени Героя Советского Союза В.А. Петрова» (ГБПОУ СКС) в лице директора _____,
(фамилия, имя, отчество директора)
действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны и _____, именуемый (ая)
(фамилия, имя, отчество работника)
в дальнейшем **«Работник»**, с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности _____, а Работник обязуется
(наименование должности)
лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора.

1.2. Работник осуществляет работу в структурном подразделении Работодателя _____.
(наименование структурного подразделения)

1.3. Работа по настоящему договору является для Работника _____.
(вид работы)

1.4. Настоящий трудовой договор заключается на _____.
(срок трудового договора)

1.5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «____»_____20___г.;

1.6. Дата начала работы с «____»_____20___г.;

1.7. Дата окончания работы с «____»_____20___г. *(в случае заключения срочного трудового договора);*

1.8. Установить испытательный срок _____ месяца *(в случае установления испытательного срока).*

2. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

2.1.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.1.4. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.1.5. Право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2.1.6. Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

2.1.7. Аттестацию в целях установления квалификационной категории;

2.1.8. Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

2.1.9. Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, коллективным договором ГБПОУ СКС;

2.1.10. Право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

2.1.11. Иные трудовые права, предоставленные ему законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края, Уставом ГБПОУ СКС, настоящим трудовым договором.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, выполнять установленные нормы труда;

2.2.2. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных: предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2.2.3. Соблюдать Устав образовательного учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные и организационно-распорядительные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника;

2.2.4. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.2.5. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

2.2.6. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

2.2.7. Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

2.2.8. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

2.2.9. Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования

лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

2.2.10. Систематически повышать свой профессиональный уровень;

2.2.11. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

2.2.12. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

2.2.13. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

2.2.14. Обеспечивать конфиденциальность персональных данных, ставших ему известными при выполнении своих должностных обязанностей;

2.2.15. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, имуществу других работников;

2.2.16. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, имуществу других работников;

2.2.17. В трехдневный срок представлять Работодателю информацию об изменении своих персональных данных: фамилии, семейного положения, места жительства, о смене паспорта, иного документа удостоверяющего личность и др.

3. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

3.1.2. Принимать локальные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.1.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.4. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Предоставлять Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

3.2.2. Обеспечивать безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным требованиям охраны труда;

3.2.3. Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

3.2.4. Своевременно выплачивать Работнику обусловленную настоящим трудовым договором заработную плату;

3.2.5. Обеспечивать конфиденциальность персональных данных Работника при их обработке, принимать необходимые организационные и технические меры для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О персональных данных» и иными нормативно-правовыми и локальными актами, касающимися защиты и обработки персональных данных;

3.2.6. Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельность;

3.2.7. Осуществлять социальное страхование Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Оплата труда и социальные гарантии

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата, включающая:

1) ставка заработной платы (_____час.) - _____ руб. _____ коп.;

стоимость 1 педагогического часа - _____ руб. _____ коп.;

установить педагогическую нагрузку на _____ учебный год в объеме _____ часов в месяц с оплатой:

- ____ час. из средств краевого бюджета в размере **_____ руб. _____ коп.;**
- ____ час. из средств от приносящей доход деятельности в размере **_____ руб. ____ коп.;**

2) выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты (руб.)	Фактор, обусловливающий получение выплаты

3) выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии и показатели оценки эффективности деятельности	Периодичность выплаты	Размер выплаты (руб.)	

- Перечень критериев, показателей результативности и эффективности работы _____ для расчета персональной стимулирующей надбавки
(наименование педагогической должности)

за качество выполняемых работ:

№ п/п	Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Самооценка	Оценка руководителя	Оценка комиссии
ИТОГО: Максимальное количество баллов по всем критериям:					

Количество баллов по результатам работы за оцениваемый период преподавателю рассчитывается с учетом весового коэффициента от фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Размер выплаты определяется исходя из количества набранных баллов по результатам работы за периоды: с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря, согласно оценочным листам.

Выплата персональной стимулирующей надбавки за качество выполняемых работы производится при наличии экономии средств в ФОТ. Стоимость балла устанавливается ежемесячно и утверждается приказом Работодателя с учетом имеющихся средств в ФОТ.

Ежемесячная персональная стимулирующая надбавка за качество выполняемых работы может быть снижена в случае ненадлежащего исполнения должностных обязанностей в части трудовой и исполнительской дисциплины. Основанием для снижения является решение комиссии, принятое по результатам рассмотрения служебной записки непосредственного руководителя работника.

4.2. Выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с коллективным договором, положением об оплате труда работников ГБПОУ СКС, приказами по ГБПОУ СКС. Заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени. Размер выплаты стимулирующего характера за

качество выполняемых работ определяется на основании перечня критериев и показателей качества выполняемых работ, установленных локальным нормативным актом ГБПОУ СКС.

4.3. Премиальные и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, положением по оплате труда работников, приказами по ГБПОУ СКС.

4.4. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда работников, коллективным договором, приказами по ГБПОУ СКС.

4.5. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, Ставропольского края, локальными нормативными актами Работодателя.

4.6. Заработная плата индексируется в соответствии с положением об оплате труда работников ГБПОУ СКС, коллективным договором.

4.7. Сведения о заработной плате носят конфиденциальный характер и не подлежат разглашению.

4.8. Условия труда на рабочем месте Работника по результатам специальной оценки условий труда:_____. Рабочее место соответствует (не соответствует) государственным нормативным требованиям охраны труда (безопасные условия труда).

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, как педагогическому работнику – не более 36 часов в неделю.

5.2. Работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, как педагогическому работнику, продолжительностью **56** календарных дней. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.3. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

6. Ответственность сторон трудового договора

6.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя, законодательством Российской Федерации.

6.2. Работодатель и Работник несут ответственность за нарушение требований к обеспечению конфиденциальности персональных данных в пределах, определённым действующим трудовым, гражданским, административным и уголовным законодательством.

6.3. Работник и Работодатель могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

7. Заключительные положения

7.1. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его дополнении или ином изменении трудового договора, которые по соглашению сторон оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

7.2. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными

законами.

7.3. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7.4. В части не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством РФ.

7.5. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй — у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ	**РАБОТНИК**
ГБПОУ СКС	Ф.И.О. работника
Юридический адрес:	**Адрес места жительства:**
ИНН _____	**Паспорт:**
Директор_____Г.Е. Черторевский подпись	_____ подпись
«___»_____20___ г.	«___»_____20___ г.

Экземпляр трудового договора от «___»_____20___ г. № _____ получен
_____ Ф.И.О. работника «___»_____20__ г.
подпись

2. ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ИНОГО РАБОТНИКА ГБПОУ СКС

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

г. Ставрополь «____»_____20____ г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ставропольский колледж связи имени Героя Советского Союза В.А. Петрова» (ГБПОУ СКС) в лице директора _____,
(фамилия, имя, отчество директора)
действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны и _____, именуемый (ая)
(фамилия, имя, отчество работника)
в дальнейшем **«Работник»**, с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.9. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности _____, а Работник обязуется
(наименование должности)

лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора.

1.10. Работник осуществляет работу в структурном подразделении Работодателя _____.
(наименование структурного подразделения)

1.11. Работа по настоящему договору является для Работника _____.
(вид работы)

1.12. Настоящий трудовой договор заключается на _____.
(срок трудового договора)

1.13. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «____»_____20___г.;

1.14. Дата начала работы с «____»_____20___г.;

1.15. Дата окончания работы с «____»_____20___г. *(в случае заключения срочного трудового договора);*

1.16. Установить испытательный срок _____ месяца *(в случае установления испытательного срока).*

2. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

2.1.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.1.4. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.1.5. Иные права, предоставленные ему законодательством Российской Федерации.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором, должностной инструкцией , выполнять установленные нормы труда;

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные и организационно-распорядительные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника;

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.2.4. Обеспечивать конфиденциальность персональных данных, ставших ему известными при выполнении своих должностных обязанностей;

2.2.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, имуществу других работников;

2.2.6. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, имуществу других работников;

2.2.7. В трехдневный срок представлять Работодателю информацию об изменении своих персональных данных: фамилии, семейного положения, места жительства, о смене паспорта, иного документа удостоверяющего личность и др.

4. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

3.1.2. Принимать локальные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.1.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.4. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Предоставлять Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

3.2.2. Обеспечивать безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным требованиям охраны труда;

3.2.3. Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

3.2.4. Своевременно выплачивать Работнику обусловленную настоящим трудовым договором заработную плату;

3.2.5. Обеспечивать конфиденциальность персональных данных Работника при их обработке, принимать необходимые организационные и технические меры для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О персональных данных» и иными нормативно-правовыми и локальными актами, касающимися защиты и обработки персональных данных;

3.2.6. Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельность;

3.2.7. Осуществлять социальное страхование Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Оплата труда и социальные гарантии

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата, включающая:

1) должностной оклад **_____ рублей _____ коп.;**

2) выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты (руб.)	Фактор, обусловливающий получение выплаты

3) выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Критерии и показатели оценки эффективности деятельности	Периодичность выплаты	Размер выплаты (руб.)	

- Перечень критериев, показателей результативности и эффективности работы _____ для расчета персональной стимулирующей надбавки
(наименование должности)

за качество выполняемых работ:

№ п/п	Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Самооценка	Оценка руководителя	Оценка комиссии
ИТОГО: Максимальное количество баллов по всем критериям:					

Размер выплаты определяется исходя из количества набранных баллов по результатам работы за периоды: с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря, согласно оценочным листам.

Персональная стимулирующая выплата за качество выполняемых работы производится при наличии экономии средств в ФОТ. Стоимость балла устанавливается ежемесячно и утверждается приказом Работодателя с учетом имеющихся средств в ФОТ.

Ежемесячная персональная стимулирующая выплата за качество выполняемых работы может быть снижена в случае ненадлежащего исполнения должностных обязанностей в части трудовой и исполнительской дисциплины. Основанием для снижения является решение комиссии, принятое по результатам рассмотрения служебной записки непосредственного руководителя работника.

4.2. Выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с коллективным договором, положением об оплате труда работников ГБПОУ СКС, положением «О порядке установления выплат стимулирующего характера работникам ГБПОУ СКС, приказами по ГБПОУ СКС. Заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени. Размер выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ определяется на основании перечня критериев и показателей качества выполняемых работ, установленных локальным нормативным актом ГБПОУ СКС.

4.3. Премиальные и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, положением по оплате труда работников, приказами по ГБПОУ СКС.

4.4. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, установленных правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда работников, коллективным договором, приказами по ГБПОУ СКС.

4.5. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, Ставропольского края, локальными нормативными актами Работодателя.

4.6. Заработная плата индексируется в соответствии с положением об оплате труда работников ГБПОУ СКС, коллективным договором.

4.7. Сведения о заработной плате носят конфиденциальный характер и не подлежат разглашению.

4.8. Условия труда на рабочем месте Работника по результатам специальной оценки условий труда:_____.Рабочее место соответствует (не соответствует) государственным нормативным требованиям охраны труда (безопасные условия труда).

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часовая рабочая неделя.

5.2. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью **28** календарных дней. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

6. Ответственность сторон трудового договора

6.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя, законодательством Российской Федерации.

6.2. Работодатель и Работник несут ответственность за нарушение требований к обеспечению конфиденциальности персональных данных в пределах, определённым действующим трудовым, гражданским, административным и уголовным законодательством.

6.3. Работник и Работодатель могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

7. Заключительные положения

7.1. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его дополнении или ином изменении трудового договора, которые по соглашению сторон оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

7.2. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.3. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7.4. В части не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством РФ.

7.5. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй — у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ	**РАБОТНИК**
ГБПОУ СКС	Ф.И.О. работника
Юридический адрес:	**Адрес места жительства:**
ИНН _____	**Паспорт:**
Директор_____Ф.И.О. подпись	_____ подпись
«___»_____20___ г.	«___»_____20___ г.

Экземпляр трудового договора от «___»_____20___ г. № _____ получен
_____ Ф.И.О. работника «___»_____20__ г.
подпись

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Коллективному договору
ГБПОУ СКС на 2022 - 2025 годы

ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ, ИНЫХ РАБОТНИКОВ государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский колледж связи имени Героя Советского Союза В.А. Петрова»

1. ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ГБПОУ СКС

Организация: ГБПОУ СКС

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК
за_____20____г.

К выплате:

Ф.И.О. **(0000000000)**

Должность:

Организация: ГБПОУ СКС

Оклад (тариф):

Подразделение:

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						**Удержано:**		
Выплата компен.характера за проверку письменных работ (бюджет)						НДФЛ		
Стимулирующая выплата за наличие Квалиф.категории (Бюджет)						Профсоюзные взносы		
Стимулирующая выплата за качество выполн.работ (Вне.Бюджет)						**Выплачено:**		
Пед.часы(бюджет)						Заработная плата за первую половину месяца, выплата за первую половину месяца (Банк, вед. № 227 от 23.05.22)		
Выплата компен.харак за завед. кабинетом, лабораторией(бюджет)						Заработная плата за первую половину месяца, выплата за первую половину месяца (Банк, вед. № 228 от 23.05.22)		
Пед.часы(внебюджет)						Заработная плата за первую половину месяца, выплата за первую половину месяца (Банк, вед. № 229 от 23.05.22)		
Стимулирующая выплата за качество выполн.работ (Бюджет)						Зарплата за месяц, выплата за вторую половину месяца (Банк, вед. № 250 от 07.06.22)		

Стимулирующая выплата за наличие Квалиф.категории (ВнеБюджет)						Зарплата за месяц, выплата за вторую половину месяца (Банк, вед. № 251 от 07.06.22)		
Классное руководство (Бюджет)						Зарплата за месяц, выплата за вторую половину месяца (Банк, вед. № 252 от 07.06.22)		
Выплата стимул.харак. за стаж непрерывной работы, выслугу лет								
За наличие ученой степени, почетного звания								
Оклад преподавателей								
Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) (Бюджет)								
Стимулирующая выплата за руководство проектной деят. с обуч. 1 курса (внебюджет)								

Долг предприятия на начало 0,00 Долг предприятия на конец 0,00

Общий облагаемый доход:_____
Вычетов на детей: _____

2. ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА ИНОГО РАБОТНИКА ГБПОУ СКС

Организация: ГБПОУ СКС

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК
за_____20____г.

Ф.И.О._____ (0000000000)

К выплате:
Должность: _____

Подразделение:

Оклад (тариф): _____

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						**Удержано:**		
Отпуск основной						НДФЛ		
Оплата по окладу						Профсоюзные взносы		
Выплата компен.харак. за завед. кабинетом, лабораторией (бюджет)						**Выплачено:**		
Стимулирующая выплата за качество выполн. работ (Бюджет)						Заработная плата за первую половину месяца, выплата за первую половину месяца (Банк, вед. № 227 от 23.05.22)		

За стаж непрерывной работы (стимулирующая выплата)						Заработная плата за первую половину месяца, выплата за первую половину месяца (Банк, вед. № 228 от 23.05.22)		
Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты (внебюджет)						Зарплата за месяц, выплата за вторую половину месяца (Банк, вед. № 250 от 07.06.22)		
						Зарплата за месяц, выплата за вторую половину месяца (Банк, вед. № 251 от 07.06.22)	май 2022	0,00
						Отпуска, межрасчет (Банк, вед. № 221 от 06.05.22)	май 2022	0,00
						Отпуска, межрасчет (Банк, вед. № 222 от 06.05.22)	май 2022	0,00

Долг предприятия на начало 0,00 Долг предприятия на конец 0,00

Общий облагаемый доход:_____
Вычетов на детей: _____

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Коллективному договору
ГБПОУ СКС на 2022 - 2025 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский колледж связи имени Героя Советского Союза В.А. Петрова»

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	заместитель директора по административно-хозяйственной работе	7 календарных дней
2.	начальник финансово-экономического отдела	7 календарных дней
3.	начальник отдела по работе с персоналом	7 календарных дней
4.	руководитель отдела автоматизированных систем управления	7 календарных дней
5.	специалист административно-хозяйственной деятельности	7 календарных дней
6.	экономист по финансовой работе	7 календарных дней
7.	экономист по планированию	7 календарных дней
8.	юрисконсульт	7 календарных дней
9.	специалист по персоналу	7 календарных дней
10.	специалист по кадровому делопроизводству	7 календарных дней

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Коллективному договору
ГБПОУ СКС на 2022 - 2025 годы

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский колледж связи имени Героя Советского Союза В.А. Петрова» длительного отпуска сроком до одного года

1. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года установлен Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

2. Настоящее Положение устанавливает продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску педагогическим работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский колледж связи имени Героя Советского Союза В.А. Петрова» (далее — образовательное учреждение).

3. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы

4. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

4.1. 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;

4.2. 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 ребенком до достижения им возраста трех лет);

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

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

Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается в следующих случаях:

– при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

– при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по истечении срока трудового договора лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

– при поступлении на педагогическую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала педагогическая работа;

– при поступлении на педагогическую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

– при поступлении на педагогическую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе

не превысил трех месяцев;

– при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

– при поступлении на педагогическую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

– при поступлении на педагогическую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

– при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

– при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

– при поступлении на педагогическую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной педагогической работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск предоставляется по согласованию между педагогическим работником и администрацией образовательного учреждения.

Длительный отпуск как правило предоставляется педагогическому работнику образовательного учреждения после окончания учебного года путем присоединения длительного отпуска к ежегодному основному удлиненному оплачиваемому отпуску. Разделение его на части недопустимо.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. Для реализации права на длительный отпуск сроком до одного года педагогический работник обязан предупредить администрацию учреждения о своем желании письменно не менее чем за один месяц до ухода в длительный отпуск. В случае одновременного желания нескольких педагогических работников воспользоваться длительным отпуском сроком до одного года, если это может отрицательно повлиять на образовательный процесс в образовательном учреждении, такой отпуск предоставляется

по утвержденному администрацией образовательного учреждения графику, согласованному с профсоюзным комитетом.

9. Длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется без оплаты.

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

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графиком, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

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

11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с администрацией учебного заведения переносится на другой срок.

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

До истечения длительного отпуска педагогический работник может в любое время прервать его, письменно предупредив администрацию образовательного учреждения за месяц, и приступить к работе.

13. С работниками, принимаемыми в образовательное учреждение на время отсутствия педагогического работника, находящегося в длительном отпуске, заключается срочный трудовой договор.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Коллективному договору
ГБПОУ СКС на 2022 - 2025 годы

СОГЛАШЕНИЕ
О МЕРОПРИЯТИЯХ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ставропольский колледж связи имени Героя Советского Союза В.А. Петрова» на 2022 год

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки исполнения	Ответственный исполнитель	Сумма затрат 2022 г.
1.	Организация и контроль работы по соблюдению в колледже законодательства об охране труда, выполнению санитарно-гигиенических правил, предупреждению травматизма и других несчастных случаев среди работников	постоянно	Заместители директора, специалист по охране труда, руководители структурных подразделений, классные руководители	
2.	Организация и ежемесячное проведение «Дня охраны труда» во всех структурных подразделениях колледжа: кабинетах, лабораториях, мастерских, общежитии колледжа (проверка состояния: охраны труда, наличие инструкций по ОТ, укомплектованность аптечек первой .помощи, правильность ведения журналов по ОТ и т.д). По итогам проверки составление предписаний и актов проверки состояния охраны труда в проверяемом структурном подразделении.	ежемесячно в первых числах каждого месяца, согласно утверждённого плана проведения «Дня охраны труда» в структурных под-разделениях колледжа	Заместитель директора по УПР, специалист по охране труда, комиссия по охране труда	
3.	Проведения анализа состояния охраны труда в колледже.	ежеквартально	Заместитель директора по АХР,	

	Выявление нарушений требований правил и инструкций по охране труда, случаев травматизма, внесение предложений по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам проведения ежемесячного проведения мероприятия «День охраны труда» в структурных подразделениях колледжа.		специалист по охране труда, комиссия по охране труда	
4.	Прием учебных кабинетов, лабораторий мастерских, спортзала, здания колледжа и общежития к работе в новом учебном году	август месяц	Заместители директора, заведующие мастерскими, лабораториями, комиссия по охране труда	
5.	Организация и проведение предварительных медицинских осмотров вновь принимаемых работников колледжа.	По мере необходимости	Начальник отдела по работе с персоналом, специалист по охране труда	30 тыс. руб.
6.	Организация и проведение периодических медицинских осмотров работников колледжа. Составление списков на диспансеризацию. Проведение обязательных психиатрических освидетельствований	Октябрь ноябрь месяц	Начальник отдела по работе с персоналом, специалист по охране труда	210 тыс. руб.
7.	Организация обучения ответственных работников колледжа по вопросам охраны труда, электробезопасности и пожарной безопасности в специализированных учебных заведениях.	По мере необходимости	Заместитель директора по АХР, специалист по охране труда	25 тыс. руб.
8.	Обеспечение работников колледжа смывающими и обеззараживающими средствами, специальной одеждой и другими средствами индивидуальной	1 раз в месяц (смывающие и обеззараживающие средства), 1 раз в год	Заместитель директора по АХР	30 тыс. руб.

	защиты	(спецодежда, спец-обувь и другие СИЗ)		
9.	Организация и проведение занятий по охране труда, пожарной безопасности со всеми сотрудниками колледжа	1 раз в год	Заместитель директора по УПР, специалист по охране труда	
10.	Дезинсекция и дератизация помещений	По мере необходимости	Заместитель директора по АХР, комендант общежития	54 тыс. руб.
11.	Проверка состояния пожарной безопасности во всех учебных, производственных и бытовых помещениях колледжа. Проведение учебных тренировок по пожарной безопасности	4 раза в год	Заместитель директора по УПР, специалист по охране труда	
12.	Приобретение журналов и стендов по охране труда и пожарной безопасности и гражданской обороне	По мере необходимости	Заместитель директора по АХР, специалист по охране труда	8 тыс. руб.
13.	Приобретение специальных средств, песка для устранения гололеда.	октябрь	Зам. директора по АХР	5 тыс. руб.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Коллективному договору
ГБПОУ СКС на 2022 - 2025 годы

НОРМЫ
бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, обезвреживающих средств, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ставропольский колледж связи имени Героя Советского Союза В.А. Петрова»

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)
1	2	3	4
1.	Архивариус	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	3 пары
2.	Библиотекарь	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт.
		Перчатки с точечным покрытием	3 пары
3.	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт.
		Костюм ВВВ (водонепроницаемый) для мойки автомобиля	дежурный
		Жилет сигнальный	1 шт.
		Сапоги резиновые	дежурные
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
4.	Гардеробщик	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт.
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Сапоги резиновые	1 пара
		Зимой дополнительно:	
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
		Ботинки кожаные утеплённые с защитным	1 пара на 2 года

		подноском	
6.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Очки защитные	до износа
		Галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Зимой дополнительно:	
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
		Ботинки кожаные утеплённые с защитным подноском	1 пара на 2 года

№ п/п	Профессия	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)