

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Шумихинский аграрно-строительный колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 09.01.2017 по 09.01.2020 г.г.

От Работодателя:

Букресева Татьяна Александровна
Директор ГБПОУ «Шумихинский аграрно-
строительный колледж»



М.п.

От Работников:

Сухотских Наталья Николаевна
Председатель первичной
профсоюзной организации
работников ГБПОУ «Шумихинский
аграрно-строительный колледж»

Утвержден:
на общем собрании Работников
ГБПОУ «Шумихинский аграрно-
строительный колледж»
«26» декабря 2016 г.

Протокол № 6 от 26.12.2016г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Шумихинский аграрно-строительный колледж», именуемое (далее - Колледж), в лице директора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Шумихинский аграрно-строительный колледж» Букреевой Татьяны Александровны, действующей на основании Устава (далее- Работодатель), и Работники, в лице представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Шумихинский аграрно-строительный колледж» в лице Сухотских Натальи Николаевны, (далее - Профсоюз), действующей на основании Устава и Положения о первичной профсоюзной организации работников, с другой стороны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- установления социально-трудовых прав, гарантий и льгот, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Колледжа.

1.6. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры Работников не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.8. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать Работникам равную зарплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;

- учитывать мнение Работников по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

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

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

-не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

-Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

-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, федеральными законами и иными нормативными актами;

-организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

1.9. Работники обязаны:

-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

-соблюдать трудовую дисциплину;

-выполнять установленные нормы труда;

-соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

-бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;

-немедленно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

1.10. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

-установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;

-повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

-создания благоприятного психологического климата в коллективе;

-практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.11. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.12. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.13. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.14. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.15. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положения Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

1.16. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

1.17. Работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

1.18. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

1.19. В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

1.20. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

1.21. Без согласования с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации данный локальный нормативный акт не может быть принят.

1.22. Стороны определяют следующие формы управления Колледжем непосредственно работниками и через Профсоюз:

- 1) учет мнения (по согласованию) Профсоюза;
- 2) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов
- 3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- 4) обсуждение с работодателем вопросов о работе Колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию;
- 5) участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Работодатель принимает необходимые меры по обеспечению своей устойчивой работы и формированию фонда оплаты труда Работников.

2.2. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.3. Условия оплаты труда Работников, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда

работников ГБПОУ «Шумихинский аграрно-строительный колледж», Федеральными законами, законодательством Курганской области и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (Приложение 2).

2.4. Формирование фондов оплаты труда Работников осуществляется с учетом должностного оклада, дополнительных выплат, включающих надбавки к должностному окладу компенсационного характера и стимулирующего характера в пределах лимитов бюджетных обязательств выделенных на оплату труда в соответствующем году.

2.5. При формировании фондов оплаты труда Работников предусматриваются средства на выплату должностных окладов с учетом увеличений и повышений, надбавок и доплат, в том числе расходов за работу в ночное время, праздничные дни и других видов дополнительной оплаты.

2.6. В колледже каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

2.7. Порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат, надбавок и доплат Работникам утверждаются Работодателем. (Приложение 2).

- в фонде оплаты труда Работников Колледж, предусматриваются средства на выплату надбавок компенсационного характера .

- в фонде оплаты труда Работников ГБПОУ «Шумихинский аграрно-строительный колледж», предусматриваются средства на выплату надбавок стимулирующего характера, устанавливаемые за фактическое время выполнения работ.

2.8. На преподавателей, мастеров производственного обучения и других педагогических работников, в том числе выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая у преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляется и утверждается тарификация.

2.9. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.10. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

2.11. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии образовательное учреждение может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным государственными знаками отличия на условиях, определенных Положением об оплате труда.

2.12. Колледж вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

2.13. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.14. Работодатель с учетом мнения Профсоюза в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включая в эти перечни, требования безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

2.15. В случаях, когда система оплаты труда работников образовательного учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам,

должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа работы- со дня достижения соответствующего стажа, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании- со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории- со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия- со дня присвоения награждения.

2.16. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда 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 окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.17. В целях усиления материальной заинтересованности Работников за своевременное и качественное выполнение служебных обязанностей устанавливаются Работодателем категории Работников, подлежащих премированию, периодичность выплат, показатели премирования, размеры премирования, условия, при которых Работник представляется к премированию.

2.18. Размер оплаты труда Работника, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (норму труда), не может быть ниже установленной тарифной ставки (оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательными, иными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями повышений, компенсационных и стимулирующих выплат, надбавок и доплат за условия и режим труда, отличающиеся от нормальных.

2.19. Установление и пересмотр норм трудовых затрат производится на основе технико-экономических обоснований, с обязательным извещением Работников, которых касаются изменения, не позднее чем за 2 месяца до их введения в письменной форме.

2.20. Выплата заработной платы Работникам производится не реже чем каждые полмесяца, с учетом поступления денежных средств на расчетный счет ГБПОУ «Шумихинский аграрно-строительный колледж», 10 и 25 числа каждого месяца, в кассе Колледжа, или по письменному заявлению Работника перечислять заработную плату на указанные им счета в банке. Размер расчета в счет заработной платы Работников за первую половину месяца не ниже должностного оклада за отработанное время.

2.21. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст.236 ТК РФ.

2.22. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

2.23. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.24. За Работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы, средняя заработная плата.

2.25. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от исполнения служебных обязанностей (выполнения работы), предусмотренных трудовым договором, а также отказаться от выполнения служебных обязанностей (работы), непосредственно угрожающих его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами.

На время отказа от исполнения служебных обязанностей (работы) за Работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.26. В случае, если в период предупреждения Работников о предстоящем сокращении численности или штата, увеличивается размер заработной платы Работников в целом по организации, увеличение распространяется и на высвобождаемых Работников.

2.27. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюза.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения регулируются ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курганской области, содержащими нормы трудового права, а так же нормативными правовыми актами, направленными на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений Курганской области.

3.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Уставом Колледжа, с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, коллективным договором.

3.3. В трудовом договоре предусматриваются обязательные для выполнения условия, определенные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

3.4. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 Трудового кодекса РФ.

3.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса РФ.

3.6. Условия, включаемые в трудовой договор, не могут ухудшать положение Работника по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

3.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, и в письменной форме за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

3.8. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров, и их заместителей - не более шести месяцев).

3.9. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

3.10. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об

этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

3.11. Режим труда Работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение 1).

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

4.2. Подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель (ст.196 ТК РФ), согласно Приказа Минтруда и соцзащиты РФ №608н от 08.09.15 для преподавания дисциплин (модулей) профессионального учебного цикла программ среднего профессионального образования обязательно обучение по дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях не реже одного раза в три года.

4.3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения Профсоюза.

4.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов. (ст.187 ТК РФ).

4.5. Работодатель организывает проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений для подтверждения соответствия работников занимаемым должностям и для установления квалификационной категории и по ее результатам устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.6. В состав аттестационной комиссии при аттестации педагогического работника на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включается представитель Профсоюза только в том случае, если аттестуемый является членом Профсоюза.

4.7. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- беременные женщины;
- работники, имеющие квалификационные категории;
- лица, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация.

4.8. Аттестация педагогических работников для установления квалификационной категории проводится по желанию педагогических работников.

4.9. Педагогическому работнику может быть установлена первая или высшая квалификационная категория. Срок действия квалификационной категории составляет пять лет и продлению не подлежит.

4.10. Установленные по результатам аттестации квалификационные категории сохраняются до окончания срока их действия при переходе в иную организацию, в том числе расположенную в другом субъекте РФ.

4.11. Заявление может быть подано независимо от продолжительности работы в организации, в частности когда работник находится в отпуске по уходу за ребенком.

4.12. Результаты аттестации педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

5. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу Профсоюз не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При проведении организационно-штатных мероприятий, связанных с сокращением штата, численности работающих Работодатель регулирует, в первую очередь, за счет:

- естественного оттока кадров;
- временного ограничения их приема.

5.2. Не допускать в течение учебного года сокращения рабочих мест, при реорганизации и ликвидации учреждений (организаций) проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры.

5.3. Высвобождаемым Работникам предоставляются льготы и компенсации согласно трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

5.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

5.5. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:

- с более высокой производительностью труда и квалификацией.
- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- лица, имеющие стаж работы в системе образования свыше десяти лет, не имеющие дисциплинарных проступков и годных к работе по состоянию здоровья;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

5.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.7. Работодатель содействует высвобождаемым Работникам в трудоустройстве. В этих целях своевременно, но не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме доставляют органам службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях Работников, числе и категориях Работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени в Колледже определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Работодателя. (Приложение №1).

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, и младшего обслуживающего персонала односменного режима работы Работодатель обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Для односменного режима работы продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю: начало работ 8.00; технологический перерыв с 10.00 до 10.15; обеденный перерыв - с 12.00 до 13; технологический перерыв 15.00 до 15.15; окончание работы - 17.00.

6.3. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается, на один час - для Работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

6.4. Работникам, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории Работников. Учетный период не может превышать один месяц. Продолжительность рабочего дня составляет 12 часов с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

6.5. Для отдельных Работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также Работники могут быть заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (Список должностей Приложение 6).

6.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

6.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя, с учётом мнения Профсоюза.

6.9. Работникам административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

6.10. Графики отпусков Работников утверждаются Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

6.13. В соответствии со статьей 128 ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска

определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

6.14. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число отпуска без сохранения заработной платы.

6.15. Работникам обеспечиваются гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и среднего-профессионального образования, в общеобразовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в соответствии с ст.173-176 ТК РФ.

6.16. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, получающим второе высшее профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя).

6.17. Каждому Работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада при наличии в организации вакансий.

6.18. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном законом.

6.19. Для педагогических работников:

Для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. При этом конкретная продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности, особенностей труда определена в Приложении N 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601.

6.20. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года в соответствии с Приказом Министерства образования и науки от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8. и подпункте 2.8.1 приложения N 1 к настоящему приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества групп.

В указанных в подпункте 2 Приказа случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется локальным нормативным актом организации в зависимости от занимаемой должности работника.

6.21. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза.

- 6.22. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 6.23. При установлении преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах.
- 6.24. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников, и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Колледжа с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза.
- 6.25. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 6.26. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.
- 6.27. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.
- 6.28. Периоды каникул, установленных для обучающихся, Работодателем и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.
- 6.29. В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.
- 6.30. Режим рабочего времени в каникулярное время для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.
- 6.31. Для педагогических работников колледжа предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. №466.
- 6.32. Педагогические работники колледжа не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
- 6.33. Педагогическим работникам ежегодный оплачиваемый отпуск представляется в период летних каникул. Отпуск педагогическим работникам
- 6.34. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Колледжа (заседания педагогического совета, родительского собрания и т.п.), педагогический работник использует по своему усмотрению.
- 6.35. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для педагогических и других работников Колледжа.
- 6.36. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель признает обязанность обеспечивать здоровые и безопасные условия труда и производственного быта в соответствии с требованиями государственных нормативных актов по охране труда, а также:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с **законодательством** о специальной оценке условий труда;
- расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.2. В соответствии со статьей 218 Трудового Кодекса Российской Федерации Работодателем создается комиссия по охране труда, в которую на приоритетной основе входят представители Работодателя и Работников.

7.3. Работодатель создает необходимые условия для работы комиссии.

7.4. Колледж разрабатывает, финансирует и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранения здоровья Работников, назначает ответственного за организацию работы по охране труда, прошедшего специальное обучение по охране труда.

7.5. Колледж не реже 1 раза в год проводит анализ состояния производственного травматизма и мероприятия по его снижению (недопущению).

7.6. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, Работникам выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обеззараживающие средства.

7.7. Колледж обеспечивает прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, занятыми на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на работах, связанных с движением транспорта, в сроки, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами.

7.8. В соответствии с частью 7 статьи 220 ТК РФ в случае отказа Работника от выполнения работ, представляющих опасность для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8. Стороны договорились:

8.1. Не допускать в течение учебного года сокращения рабочих мест, кроме случаев за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп..

При реорганизации и ликвидации учреждений (организаций) проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры.

8.2. Работодатель при наличии средств выплачивает Работникам, при выходе на пенсию разовую премию в размере должностного оклада.

8.3. При наличии средств из соответствующих источников осуществляет поощрение при выходе на пенсию Работников, имеющих особые заслуги перед системой образования.

8.4. Обеспечивает предоставление Работникам в полном объеме льгот и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации.

8.5. Создает условия для доступа к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда образовательного учреждения.

8.6. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно- массовой и физкультурно- оздоровительной работы.

8.7. Оказывать материальную помощь в случаях:

- свадьбы сотрудника,
- смерти близких родственников,
- на оздоровление сотрудников,
- юбилейной даты сотрудника,
- в других исключительных случаях.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Профсоюз, выступают в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве полномочных представителей работников учреждений при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических интересов: оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

9.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в Профсоюзе.

9.3. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.4. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза по пункту 2, пункта 3 и пункту 5 ст.81 ТК РФ производится с согласия Профсоюза.

9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением заработка председателя и членов Профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях.

9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.7. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития колледжа.

9.8. Члены Профсоюза включаются в состав комиссии Колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестация рабочих мест, охраны труда, социальному страхованию и др.

9.9. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с членами Профсоюза по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим

днем (ст.101 ТК РФ);

–утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

–создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

–установление размеров повышенной заработной платы за особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

–размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

–применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ); и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

10.1. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов работодателем и его представителями.

10.2. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.3. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонда социального страхования.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков и их оплаты.

10.5. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

10.6. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам Колледжа и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним Работников организации в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

11.2. Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора (далее Комиссия) систематически проверяют выполнение коллективного договора. Комиссия обязуется не реже чем раз в полугодие проводить заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже двух раз в год отчитываться о выполнении коллективного договора на конференции Работников.

11.3. Должностные лица, виновные в нарушении прав или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.4. Стороны обязуются вступить по истечению срока настоящего коллективного договора в переговоры о заключении коллективного договора на новый период.

Приложение № 1

К коллективному договору между
администрацией и работниками
ГБПОУ «Шумихинский
аграрно-строительный колледж»
от « » _____ 2017г.

ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Шумихинский аграрно-строительный колледж»

1. Общие положения

1.1. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду выбирать род деятельности. Труд свободен.

1.2. Трудовая дисциплина основывается на сознательном и добросовестном выполнении Работниками своих трудовых обязанностей и является необходимым условием для производительного труда. Работники обязаны работать честно и добросовестно, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу организации.

1.3. Трудовая дисциплина в Колледже обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрения за добросовестный труд.

1.4. Правила внутреннего распорядка, утверждаемые в соответствии со ст.190 ТК РФ имеют целью способствовать комплексному подходу к укреплению трудовой дисциплины. Все вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией Колледжа в пределах предоставленных ей прав.

2. Порядок приёма и увольнения работников

2.1. Работники при приеме на работу заключают трудовой договор.

Трудовой договор заключается:

-на неопределенный срок;

-на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) (ст. 59 ТК РФ).

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю документы, указанные в статье 65 Трудового Кодекса РФ.

2.3. Запрещается требовать при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

2.4. В трудовом договоре указывается:

-фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя заключивших трудовой договор;

-сведения о документах, удостоверяющих личность Работника и Работодателя; идентификационный номер налогоплательщика;

-сведения о представителе Работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

-место и дата заключения трудового договора;

-место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

-наименование должности с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием;

-дата начала работы;

-условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада Работника,

доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

-режим рабочего времени и времени отдыха;

-компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

-условие об обязательном социальном страховании Работника;

-права и обязанности Работника;

-права и обязанности Работодателя;

2.5. В трудовом договоре с педагогическими работниками нужно отражать ряд особенностей, в том числе путем:

- указания наименования должности и определения должностных обязанностей с применением профстандартов.

- указания учебной нагрузки педагогического работника (ст. 333 ТК РФ);

- указания условия о сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю

- указания конкретной продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (ст. 334 ТК РФ).

- условия о прохождении аттестации.

2.6. Трудовой договор с конкретным педагогическим работником также обязательно должен содержать условия, конкретизирующие оплату его труда.

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.8. В случае заключения срочного договора в нем указывается срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

2.9. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

2.10. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.11. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

2.12. Если Работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Трудовой договор считается незаключенным.

2.13. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один передается Работнику, другой хранится в отделе кадров Работодателя.

2.14. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

2.15. При фактическом допущении Работника к работе, Работодатель обязан оформить договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе.

2.16. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.17. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию приказа.

2.18. При приеме на работу Работодатель обязан до подписания трудового договора ознакомить Работника под роспись с действующими в организации правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой функцией Работника, коллективным договором. Работник не несет ответственности за невыполнение требований локальных нормативных актов, с которыми он не был ознакомлен.

2.19. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора, запрещается отказывать в заключение трудового договора Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода от другого Работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.20. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации, их заместителей и иных обособленных структурных подразделений организации шести месяцев (ст. 70 ТК РФ).

2.21. Испытательный срок не устанавливается при приеме на работу для лиц указанных в статье 70 ТК РФ.

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

2.23. В испытательный срок не засчитывают период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе.

2.24. Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания Работник придет к выводу, что данная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив Работодателя в письменной форме за 3 дня.

2.25. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.27. При поступлении на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу, до подписания трудового договора Работодатель обязан под роспись:

- ознакомить его с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

- ознакомить его с Уставом, правилами внутреннего распорядка и коллективным договором, действующим на предприятии;

- проинструктировать по технике безопасности, противопожарной безопасности и гражданской обороны.

2.28. На всех Работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в случаях, если работа является основной. Трудовая книжка является основным документом трудовой деятельности Работника. В трудовую книжку вносятся сведения о выполняемой работе, а также о поощрениях за успехи в работе предприятия. Взыскания в трудовую книжку не записываются, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию Работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.29. Перевод на другую работу по инициативе Работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только с письменного согласия Работника.

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

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

2.31. Не требует согласия Работника перемещение его в той же организации на другое

рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.32. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника.

2.33. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

2.34. Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

2.35. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого Работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа Работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.36. В случае 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, Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.37. Перевод Работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия Работника

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

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

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

-не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

-в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права), в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

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

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.39. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.40. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование); не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.41. Основанием для прекращения трудового договора является:

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового Кодекса РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового Кодекса РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника (статья 80 Трудового Кодекса РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статьи 71 и 81 Трудового Кодекса РФ РФ);
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 Трудового Кодекса РФ);
- 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового Кодекса РФ);
- 8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового Кодекса РФ);
- 9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового Кодекса РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового Кодекса РФ);

11) нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового Кодекса РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.42. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя письменно за две недели. В случае, когда заявление Работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и другие случаи), Работодатель расторгает трудовой договор в срок, о котором просит Работник.

2.43. 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 заключение трудового договора.

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

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

2.46. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.47. 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. Со дня направления указанного уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении Работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового Кодекса. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.

2.48. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания Работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации организации.

2.49. Рассмотрение вопросов о расторжении трудовых договоров по инициативе Работодателя производится при:

- сокращения численности или штата Работников;
- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

2.50. Работодатель обязан в письменной форме сообщить о сокращении численности не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. А в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников предприятия может привести к массовому увольнению Работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала.

2.51. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК РФ или иного федерального закона. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

2.52. Расторжение трудового договора по инициативе руководства не допускается без обязательного участия Профсоюза, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.53. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.54. К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

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

-имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления,

-признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

-Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности.

2.55. Трудовой договор с педагогическим работником, признанным не соответствующим занимаемой должности (выполняемой работе) по результатам аттестации, может быть расторгнут по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если работника невозможно перевести на другую работу в соответствии с требованиями ч. 3 ст. 81 ТК РФ .

2.56. Под другой работой понимается как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую педагогический работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, которые имеются у него в данной местности, а также в других местностях, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

2.57. Трудовой договор с педагогическими работниками, в чьи трудовые (должностные) обязанности непосредственно входят воспитательные функции, может быть расторгнут по основанию, предусмотренному п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы.

2.58. Расторжение трудового договора по указанному основанию может применяться не только если аморальный поступок, несовместимый с продолжением данной работы, совершен педагогическим работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, но и в случаях совершения такого проступка вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей.

2.59. При возникновении установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами ограничений, осуждение работника согласно вступившему в законную силу обвинительному приговору суда за совершение преступлений, перечисленных в абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК РФ.

2.60. Если педагогический работник, подвергается уголовному преследованию, то его не увольняют. При получении сведений от правоохранительных органов о том, что работник подвергается уголовному преследованию за совершение преступлений, перечисленных в абз. 3, 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ, он отстраняется от работы на весь период производства по уголовному делу до прекращения данного дела либо до вступления в силу приговора суда.

2.61. Если педагогический работник скрыл, наличие приговора суда о лишении его права занимать педагогическую должность, то трудовой договор прекращается. При этом не предлагается другая работа и не выплачивается выходное пособие.

2.62. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками:

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

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

2.63. Увольнение по данным основаниям может осуществляться Работодателем без согласия Профсоюза.

3. Права и обязанности Работника

3.1. Работник обязан:

-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

-соблюдать трудовую дисциплину;

-выполнять установленные нормы труда;

-соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

-незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя,).

3.1.1. Педагогические работники обязаны:

1) 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) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) 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;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) 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;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

10) проходить в установленном **законодательством** Российской Федерации **порядке** обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

11) соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. Педагогический работник Колледжа, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся Колледжа, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.1.3. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни.

3.1.4. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, учитывается при прохождении ими аттестации.

3.2. Работник имеет право:

3.2.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами;

-На предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

-На обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств Работодателя;

-На обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

-На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Дни выдачи заработной платы 10 и 25 числа каждого месяца;

-На отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени;

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

-На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

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

-На защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми, не запрещенными

законом способами;

-На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

-На возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

3.2.2. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены **законодательством** Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.2.3. Академические права и свободы, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах Колледжа.

3.2.4. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 1) право на сокращенную **продолжительность** рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, **продолжительность** которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) 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;
- 5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном **законодательством** Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3.3. Права и обязанности Работодателя

3.3.1. 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 настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) 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 организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.4.Работодатель имеет право:

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

-вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

-поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

-привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

-принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

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

-создавать производственный совет-

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

4. Рабочее время, время отдыха

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (организации), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения (организации).

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала односменного режима работы Работодатель обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Для односменного режима работы продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю: начало работ 8.00; технологический перерыв с 10.00 до 10.15; обеденный перерыв - с 12.00 до 13; технологический перерыв 15.00 до 15.15; окончание работы - 17.00.

4.3. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала односменного режима работы продолжительность работы сокращается, на один час.

4.4. Работникам, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории Работников. Учетный период не может превышать один месяц. Продолжительность рабочего дня составляет 12 часов с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

4.5. Для отдельных Работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.6. По заявлению Работника Работодатель имеет право разрешить работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии в порядке внутреннего совместительства.

4.7. Для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. При этом конкретная продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности, особенностей труда определена в Приложении N1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601.

4.8. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается:

- учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа;
- иная 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.

4.9. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Колледжа, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий, при этом учитываются требования трудового законодательства, а также особенности, установленные Минобрнауки России.

4.10. Для педагогических работников, при установлении режима рабочего времени учитывается - режим деятельности Колледжа.

- продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, которые предусмотрены в Приложении N 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601;

- объем фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), который устанавливается в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки;

- время, необходимое для выполнения в рабочее время иных должностных обязанностей (в том числе воспитательной, научной, творческой работы, индивидуальной работы с обучающимися и пр.). Такие обязанности предусматриваются квалификационными характеристиками в зависимости от занимаемой работником должности;

- время, необходимое для выполнения педагогическими работниками дополнительной работы.

4.11. - Работодатель принимает локальные нормативные акты по вопросам определения и изменения учебной нагрузки педагогических работников, и других работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу. При этом учитывается мнение Профсоюза.

4.12. По общему правилу временное или постоянное изменение объема учебной

нагрузки, оговоренного в трудовом договоре педагогического работника, допускается только по письменному соглашению сторон. Исключением из этого правила являются случаи изменения объема учебной нагрузки по инициативе работодателя в соответствии с п. п. 1.5, 1.6 Порядка определения учебной нагрузки.

4.13. Если предполагаются изменения объема учебной нагрузки по инициативе работодателя, то он обязан письменно уведомить работника об этих изменениях, а также о причинах, вызвавших их необходимость. Срок уведомления составляет не менее двух месяцев до начала осуществления соответствующих изменений.

4.14. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.15. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

4.16. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.17. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами Колледжа и графиками работ с указанием их характера.

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

4.19. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных учебных группах либо в целом по Колледжу по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям преподаватель и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

4.20. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.21. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой по соглашению сторон.

5. Время отдыха

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

5.2. Виды отдыха в Колледже:
перерывы в течение рабочего дня (смены);
ежедневный (междусменный) отдых;
выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
нерабочие праздничные дни;
отпуска.

5.3. Нерабочие праздничные дни в Колледже определяются в соответствии со ст.112 ТК РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6. Отпуска

6.1. Работникам Колледжа предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места

работы (должности) и среднего заработка.

6.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков всех работников Колледжа определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.3. Графики отпусков Работников утверждаются руководителем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза.

6.4. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

6.5. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней,

6.6. Педагогическим работникам колледжа предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (постановление Правительства РФ от 01.10.02 № 724 “О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений”).

6.7. Право педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предусмотрено ст. 335 ТК РФ и п. 4 ч. 5 ст. 47 Закона «Об образовании в РФ».

6.8. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Колледже.

6.9. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

6.10. Отпуска педагогическим работникам Колледжа в основном предоставляются в период летних каникул. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения шести месяцев непрерывной работы в Колледже. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

6.11. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

6.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.13. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику Колледжа по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон (ст.128 ТК РФ).

6.15. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
-занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, другими нормативными актами и коллективным договором;

-с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ и коллективным договором (продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем должна быть не менее трех календарных дней).

6.16. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число отпуска без сохранения заработной платы.

6.17. Без сохранения заработной платы отпуск может быть предоставлен Работнику

Работодателем по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению сторон и лицам, которым это право предоставлено действующим законодательством.

6.18. Стороны пришли к соглашению, что Работник, столкнувшийся с указанными обстоятельствами семейного или личного характера имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

-в связи с бракосочетанием самого Работника - 3 календарных дня (если дата заключения брака выпадает на выходной либо праздничный день, то по заявлению Работника данные дни переносятся на предыдущие, либо последующие рабочие дни),

-свадьбой детей - 1 календарный день,

-для участия в похоронах родных и близких - 1 календарный день,

-рождением ребенка - 1 календарный день,

-переездом на новое место жительства - 1 календарный день согласно ст.116 ТК РФ.

7. Поощрения за успехи в работе

7.2. Работодатель поощряет Работников, за образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за достигнутые в работе успехи:

-объявление благодарности;

-выдача премии;

-награждение Почетной грамотой;

-награждение ценным подарком;

-представление к награждению отраслевыми наградами, грамотами и благодарностями.

За особые трудовые заслуги Работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами и медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, присвоению почетных званий и звания лучшего Работника, по данной профессии.

Поощрения объявляются в приказе директором Колледжа, доводятся до сведения всего коллектива. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

7.3. При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при предоставлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

7.4. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества при продвижении по работе.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, влечет наложение дисциплинарного взыскания или применение мер общественного воздействия.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

-замечание;

-выговор;

-увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий:

8.3.1. До применения дисциплинарного взыскания от Работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме, в случае отказа написать объяснительную составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

8.3.3. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

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

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

8.3.6. Работодатель имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение общественной организации или коллектива.

8.3.7. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение Работника.

8.3.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственной инспекции труда или в комиссии по трудовым спорам организации.

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

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

8.3.11. Работники, избранные в состав Профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюза, а председатель этого комитета – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9. Обеспечение прав работников на охрану труда

9.1. Каждый работник имеет право:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным **законом**;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

-личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

-внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

-гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.2. Обязанности Колледжа по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Колледж обязан обеспечить:

-безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

-применение средств индивидуальной защиты работников;

-соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

-режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

-обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

-недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

-организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

-проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

-расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

-беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки;

-обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-ознакомление работников с требованиями охраны труда;

-разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном [статьей 372](#) Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

-наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

9.3. Все работники Колледжа, в том числе его руководители, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

9.4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Колледже осуществляется на основании Коллективного договора.

9.5. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

10. Трудовые споры

10.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между Работником и Работодателем организации по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются:

-комиссиями по трудовым спорам организации;

-судами.

10.2. Индивидуальный трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если Работник самостоятельно не урегулировал разногласия.

10.3. Работник может обратиться в комиссию по индивидуальным трудовым спорам в трех месячный срок со дня, когда он узнал о нарушении своих прав.

10.4. Комиссия по трудовым спорам рассматривает заявление в присутствии Работника или уполномоченного им представителя.

10.5. Копии решений комиссия вручает Работнику и администрации, или их представителям, в трехдневный срок со дня принятия решения.

11. Заключительные положения

11.1. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под роспись. Обо всех изменениях в Правилах внутреннего трудового распорядка сообщается всем работникам колледжа.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ «Шумихинский аграрно-строительный колледж»

_____ Букреева Т.А.

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников

_____ Сухотских Н.Н.

Приложение № 2

К коллективному договору между
администрацией и работниками
ГБПОУ «Шумихинский
аграрно-строительный колледж»
от « » _____ 2017г.

Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Шумихинский аграрно-строительный колледж»

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Шумихинский аграрно-строительный колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в РФ», законом Курганской области о правовом регулировании отношений в сфере образования на территории Курганской области, законом Курганской области от 10 марта 2006 г. № 130 «Об оплате труда работников государственных учреждений Курганской области», постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 г. № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области», постановлением Правительства Курганской области от 10 сентября 2013 г. № 422 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Главному управлению образования Курганской области», постановлением Правительства Курганской области от 11 августа 2015 г. № 257 «О внесении изменений в постановление Правительства Курганской области от 10 сентября 2013 года № 422 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Главному управлению образования Курганской области», Региональным отраслевым соглашением, Коллективным договором, Уставом образовательного учреждения.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Шумихинский аграрно-строительный колледж», выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа за счёт средств областного бюджета и иных источников, не запрещённых законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических и иных работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Условия оплаты труда работников колледжа включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников колледжа устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным

квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

7. Работникам колледжа устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются директором колледжа в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу).

8. Оплата труда работников колледжа, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также данным Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

9. Оплата труда работников колледжа, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

10. Оплата труда медицинских работников, состоящих в штате колледжа, осуществляется в соответствии с нормативными актами, регулирующими особенности оплаты труда работников учреждений здравоохранения Курганской области с учетом условий оплаты труда, предусмотренных Положением.

11. Порядок и условия оплаты труда в колледже по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области» (с учетом изменений).

12. Заработная плата работников колледжа устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются данным положением по согласованию с общим собранием трудового коллектива колледжа в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работников колледжа предельными размерами не ограничивается.

13. Директор колледжа несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда работников колледжа.

1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников.

14. Расчёт оплаты труда педагогических работников, ведётся согласно Постановления № 422 от 10.09.2013 г. на основании главы 2 раздела II Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, подведомственных Главному управлению образования Курганской области.

15. Размеры тарифных ставок, окладов работников колледжа, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

16. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

17. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

18. Размеры тарифных ставок, оклада (должностного оклада) устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 10 сентября 2013 г. № 422 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Главному управлению образования Курганской области» (с учетом изменений).

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

19. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки и оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к тарифной ставке и окладу (должностному окладу) педагогических работников не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу).

20. В случаях, когда педагогическим работникам предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

21. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатель квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации: «Народный...», «Заслуженный...» (при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин)	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

22. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученой степени, государственной награды, почетного звания Российской Федерации или СССР, производится:

- при присуждении ученой степени, награждении государственной наградой - с даты присуждения ученой степени, награждения государственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;

- при присвоении почетного звания - с даты присвоения почетного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации.

23. За дополнительно возложенные обязанности работникам устанавливаются следующие доплаты компенсационного характера:

- за кураторство – до 15 % тарифной ставки, оклада (должностного оклада);
- за заведование учебными кабинетами, мастерскими (лабораториями) – до 15 % тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

- за проверку письменных работ в соответствии с тарифицируемой педагогической нагрузкой педагога по предмету на учебный год:

– математика – в размере до 10% от тарифной ставки, оклада (должностного оклада);
– русский язык и литература – в размере до 15% от тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

– инженерная графика; основы строительного черчения – в размере до 10% от тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

– химия – в размере до 5% от тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

– физика – в размере до 5% от тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

– иностранный язык – в размере до 10% от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) исходя из количества проведенных часов;

– выплата за проведение работы по дополнительным образовательным программам детей и взрослых до 50% от тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

– выплата за руководство предметно-цикловыми и иными комиссиями, методическими объединениями, службами, обществами, творческими группами до 50% от тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

– выплата за организацию и проведение профессиональной ориентации, других видов работ по направлениям образовательной деятельности до 30 % от тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

24. Педагогическим работникам колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

25. Педагогическим работникам колледжа производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Глава 2. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

26. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее — работники учебно-вспомогательного персонала), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

27. Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается работникам учебно-вспомогательного персонала, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

28. Оклады (должностные оклады) работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

29. Размеры оклада (должностного оклада) устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 10 сентября 2013 г. № 422 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Главному управлению образования Курганской области» (с учетом изменений).

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальный оклад (должностной оклад).

30. Работникам учебно-вспомогательного персонала колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

31. Работникам учебно-вспомогательного персонала колледжа производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Глава 3. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников колледжа.

32. Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

33. Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется при оплате специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

34. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в год на среднемесячное количество рабочих часов.

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

Глава 4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

38. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются директором учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 г. № 152 «Об утверждении положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда» (с учетом изменений).

39. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и в соответствии с постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 г. № 152 «Об утверждении положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда» (с учетом изменений).

40. С учетом условий труда работникам, занимающих должности служащих и работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

41. Работникам, занимающих должности служащих и работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих производятся выплаты стимулирующего характера предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Глава 5. Условия оплаты труда директора, заместителей директора колледжа.

42. Размер, порядок и условия оплаты труда директора колледжа устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

43. Оплата труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

44. Размер оклада (должного оклада) директора определяется трудовым договором.

45. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера колледжа устанавливаются в размерах от 70 до 90 процентов от оклада директора колледжа.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с приказом директора и указываются в трудовом договоре.

46. Выплаты стимулирующего характера директору колледжа осуществляются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах руководителям государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки Курганской области.

Выплаты стимулирующего характера директору колледжа осуществляются с учетом результатов деятельности колледжа в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы колледжа.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Департаментом образования и науки Курганской области в трудовом договоре с директором колледжа.

47. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются директору колледжа в соответствии с трудовым договором.

Заместителям директора и главному бухгалтеру при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с [разделом 3](#) Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

48. Заместителям директора и главному бухгалтеру производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV Положения.

Раздел III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

49. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам колледжа при наличии оснований для их выплаты.

50. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам колледжа устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

51. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа директора колледжа.

52. Работникам колледжа при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты 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).

53. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

54. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере от 0,12 до 0,24 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ. Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором колледжа.

55. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов от часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

56. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

57. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

58. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

59. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

60. Водителям автомобилей при работе на двух и более видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.д.), а также при выполнении всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию автомобиля при отсутствии специализированной службы технического обслуживания тарифицируются на один разряд выше.

61. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

62. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливается директором колледжа с учетом мнения представительного органа работников колледжа.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работы.

63. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы и совместительстве.

64. Работодатель производит за счет средств фонда оплаты труда Колледжа ежемесячные выплаты председателю профсоюза в размере до 30% оклада.

Раздел IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

65. Колледж, в пределах выделенных бюджетных ассигнований, самостоятельно определяет размер и порядок стимулирующих выплат.

Колледж вправе вести приносящую доход деятельность, предусмотренную Уставом, постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых он создан, и соответствует указанным целям. Колледж самостоятельно распоряжается имуществом, приобретенным за счет средств от приносящей доход деятельности, если иное не предусмотрено действующим законодательством в порядке, предусмотренном Уставом.

66. Выплаты стимулирующего характера производятся приказом директора Колледжа в пределах ассигнований на оплату труда работников, а также средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Колледжем на оплату труда заместителей директора, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, непосредственно подчиненных руководителю- по решению директора, руководителей структурных подразделений, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора- по представлению заместителей директора, на работников, занятых в структурных подразделениях Колледжа, педагогических работников Колледжа по решению Комиссии, созданной на основании Положения о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Колледжа.

67. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам колледжа производится с учетом:

- показателей результатов труда определяемых в приложении 1 Положения, в виде критериев оценки эффективности труда работников,
- критериев оценки и целевых показателей эффективности работы учреждения, устанавливаемых учредителем,
- мнения представительного органа работников учреждения.

68. Размер стимулирующих выплат определяется в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютном размере с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников колледжа.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

69. Для работников, занимающих должности служащих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих предусмотрены следующие виды стимулирующих выплат:

1) повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет (в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных учреждениях образования)

- при стаже от 1 до 3 лет – 0,05;
- при стаже от 3 до 5 лет – 0,10;
- при стаже от 5 до 10 лет – 0,15;
- при стаже свыше 10 лет – 0,20;

2) персональный повышающий коэффициент, устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Размер персонального повышающего коэффициента от 0,1 до 3,0.

3) выплаты с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения определяемых в приложении 1 Положения, в виде критериев оценки эффективности труда работников,

4) повышающий коэффициент за классность водителям автомобилей:

- имеющим отметки в водительском удостоверении «В», «С», «D», и «E» в размере 25 % от оклада;

- имеющим отметки в водительском удостоверении «В», «С», «E», либо «D» и «E», или только «D» в размере 10 % от оклада.

5) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

6) выплаты за качество выполняемых работ.

7) премиальные выплаты по итогам работы.

70. Для педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, заместителей директора предусмотрены следующие виды стимулирующих выплат:

1) выплаты с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения определяемых в приложении 1 Положения, в виде критериев оценки эффективности труда работников;

2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

3) выплаты за качество выполняемых работ;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) доплата молодым специалистам, поступившим на работу сразу после окончания высшего, среднего специального учебного заведения, на должности педагогических работников, в размере до 30 % от тарифной ставки (оклада) в течение первых трех лет работы.

71. В целях обеспечения социальной защищенности работников колледжа и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах фонда оплаты труда по решению директора применяется единовременное премирование работников колледжа:

1) в связи с праздничными датами;

2) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) в размере до 5000 руб.;

3) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

4) за выполнение отдельных поручений (особо важных заданий) администрации, от выполнения которых зависит ритмичность учебного процесса и (или) эффективное функционирование образовательного учреждения в целом до одной тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

Премирование работников производится на основании ходатайства руководителей структурных подразделений, вышестоящих органов, решения комиссии по распределению стимулирующих выплат при условии высокого качества выполнения возложенных на работника основных и дополнительных обязанностей.

Единовременные выплаты начисляются независимо от фактически отработанных дней.

В случае образования экономии фонда оплаты труда учреждения, вследствие оплаты больничных листов, курсов повышения квалификации, командировок и по другим причинам, средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера.

72. Для распределения средств стимулирующего фонда между работниками в соответствии с критериями эффективности их труда создается комиссия по распределению стимулирующего фонда, состав которой утверждается приказом директора колледжа. Комиссия действует на основании соответствующего положения.

Комиссия по распределению стимулирующего фонда в соответствии с утверждёнными критериями определяет суммарное количество баллов, набранное каждым работником по итогам отчётного периода (1 раз в 6 месяцев).

Размер стимулирующих выплат педагогическим и другим работникам утверждается приказом директора после получения предложения от комиссии по распределению стимулирующего фонда о размерах выплат работникам.

Стимулирующие выплаты конкретному работнику могут быть снижены или отменены. Снятие стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

- снижение качества работы, за которую были определены выплаты;
- в случае объявлению работнику дисциплинарного взыскания.

Отмена или снижение стимулирующих выплат производятся с момента наложения дисциплинарного взыскания и до момента снятия, оформленных приказом директора колледжа.

Определение размера выплат стимулирующего характера производится путем подсчета баллов по максимально возможному количеству критериев для каждого работника, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера. Баллы, полученные всеми работниками, суммируются. Размер стимулирующей части оплаты труда сотрудников колледжа, запланированный на текущий период, делится на общую сумму подсчитанных баллов всех сотрудников и определяется денежный вес (в рублях) каждого балла.

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника и получается размер выплаты стимулирующего характера каждого работника на текущий период.

Раздел V. Другие вопросы оплаты труда

73. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда.

74. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника по приказу директора колледжа.

75. Основаниями для получения материальной помощи являются:

- а) смерть близких родственников;
- б) болезнь, приведшая к длительной потере трудоспособности и необходимости в лечении;
- в) несчастные случаи;
- г) стихийные бедствия, повлекшие большой материальный ущерб.

76. Размер материальной помощи зависит от финансовых средств колледжа.

77. Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

Раздел VI. Заключительные положения

78. Данное Положение является приложением к коллективному договору.

79. С принятием данного Положения утрачивают силу действующему Положению об оплате труда работников ГБПОУ «Шумихинский аграрно-строительный колледж», утвержденному приказом ГБПОУ ШАСК от 27.10.2015 № 240.

80. Данное Положение вступает в силу с 1 июля 2016 г.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников Государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Шумихинский аграрно-строительный
колледж»

Критерии оценки эффективности труда работников колледжа:

Целевые показатели деятельности главного бухгалтера	Учетная политика соответствует законодательству о бухгалтерском учете	Экономное расходование материальных, финансовых ресурсов, сохранность собственности колледжа	Своевременное предоставление полной и достоверной информации о деятельности колледжа, его имущественном положении, доходах и расходах	Законность, своевременность и правильность оформления документов, расчетов по заработной плате, правильное начисление и перечисление налогов, взносов, платежей
Критерии оценки деятельности главного бухгалтера	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, соблюдение законодательства Российской Федерации (до 25 баллов)	Своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения Законность расходования фонда оплаты труда и иных товарно-материальных ценностей (до 25 баллов)	Баланс, отчеты о доходах и расходах, об использовании бюджета, статистическая отчетность и иная бухгалтерская отчетность предоставлены своевременно полно и достоверно (до 25 баллов)	Отсутствие обоснованных обращений по поводу своевременности и правильности начислений, расчетов, перечислений (до 25 баллов)
Целевые показатели деятельности ведущего экономиста по финансовой работе	Финансовая деятельность колледжа, в том числе в сфере закупок товаров, работ и услуг соответствует законодательству	Экономное расходование материальных, финансовых ресурсов, сохранность собственности колледжа	Своевременное предоставление полной и достоверной отчетной документации	Качественная разработка нормативных правовых актов колледжа, регламентирующих финансовую деятельность

Критерии оценки деятельности ведущего экономиста по финансовой работе	Отсутствие нарушений действующего законодательства в организации финансовой деятельности, в том числе в сфере закупок товаров, работ и услуг (до 25 баллов)	Обеспечение целевого и своевременного использования бюджетных и внебюджетных средств, законности расходования денежных и материальных средств (до 25 баллов)	Своевременное и качественное оформление и предоставление отчетности, договоров и иных платежей, отсутствие обоснованных обращений граждан и сторонних организаций (до 25 баллов)	Своевременная разработка, соответствие нормативных правовых актов колледжа, регламентирующих финансовую деятельность, требованиям федерального, регионального и ведомственного законодательства (до 25 баллов)
Целевые показатели деятельности Бухгалтера ведущего	Учетная политика соответствует законодательству о бухгалтерском учете	Экономное расходование материальных, финансовых ресурсов, сохранность собственности колледжа	Своевременное предоставление полной и достоверной информации, бухгалтерской отчетности	Законность, своевременность и правильность оформления документов, выплат, расчетов, начислений и перечислений
Критерии оценки деятельности Бухгалтера ведущего	Отсутствие фактов нарушения нормативно-правовых актов, методических рекомендаций по организации бухгалтерского учета и отчетности (до 25 баллов)	Целевое использование бюджетных и внебюджетных средств, законность расходования денежных и материальных средств (до 25 баллов)	Своевременное и качественное оформление и предоставление бухгалтерской отчетности (до 25 баллов)	Своевременное и правильное оформление документов, выплат, расчетов, начислений и перечислений (до 25 баллов)
Целевые показатели деятельности Специалиста по кадрам	Соблюдение трудового законодательства	Обеспечение сохранности документов, защиты персональных данных	Своевременное и качественное оформление и предоставление отчетности по кадрам	Соблюдение требований кадрового делопроизводства
Критерии оценки деятельности Специалиста по кадрам	Выполнение требований трудового законодательства (до 25 баллов)	Правила хранения документов, защиты персональных данных соблюдаются (до 25 баллов)	Кадровые отчеты, информация подготовлены качественно, предоставлены в установленные сроки (до 25 баллов)	Требования к оформлению кадровых документов соблюдаются (до 25 баллов)
Целевые показатели деятельности Юрисконсульта	Юридическое сопровождение деятельности специалистов и колледжа в целом	Обеспечение соблюдения требований законодательства	Своевременное и качественное составление запросов, ответов, договоров, претензий, материалов и др.	Качественная разработка локальных актов колледжа и иных документов правового характера
Критерии оценки деятельности Юрисконсульта	Качественное и своевременное оказание юридической помощи специалистам	Отсутствие предписаний (представлений) надзорных органов	Участие в подготовке документов, исходящие документы подготовлены в срок и качественно	Наличие и соответствие локальных актов колледжа, документов правового характера

	(до 25 баллов)	(до 25 баллов)	(до 25 баллов)	требованиям законодательства (до 25 баллов)
Целевые показатели деятельности Механика	Обеспечение рациональной эксплуатации автотранспорта, сохранности собственности колледжа	Своевременное и качественное оформление и предоставление отчетных и учетных документов по направлению деятельности механика	Соблюдение водителями правил дорожного движения, техники безопасности, правил и норм охраны труда	Соответствие деятельности и сопровождающей документации требованиям действующего законодательства в сфере перевозок и эксплуатации транспорта
Критерии оценки деятельности Механика	1) Ремонт и техническое обслуживание своевременное и качественное (до 10 баллов) 2) Работа транспорта безаварийная (до 10 баллов) 3) Учет транспортных средств, списание ТС и агрегатов организовано (до 10 баллов)	Отчеты, информация подготовлены качественно, предоставлены в установленные сроки (до 15 баллов)	Отсутствие нарушений правил дорожного движения, техники безопасности, правил и норм охраны труда водителями (до 15 баллов)	1). Отсутствие предписаний (представлений) надзорных органов (до 20 баллов) 2) Выполнение требований законодательства в сфере перевозок и эксплуатации транспорта (до 20 баллов)
Целевые показатели деятельности Заведующего хозяйством	Обеспечение сохранности собственности колледжа	Своевременное и качественное оформление и предоставление отчетных и учетных документов по направлению деятельности заведующего хозяйством	Обеспечение выполнения требований санитарно-гигиенической, пожарной, антитеррористической, экологической и электробезопасности, охраны труда, безаварийной работы объектов колледжа	Осуществление качественного контроля за работой технического персонала колледжа
Критерии оценки деятельности Заведующего хозяйством	1) Учет инвентаря и другого вверенного имущества обеспечен, факты незаконного использования имущества отсутствуют (до 15 баллов) 2) Выполнение плановых и предупредительных ремонтных работ (до 15 баллов)	Отчетные и учетные документы подготовлены качественно и предоставлены в срок (до 15 баллов)	1. Чистота в помещениях и прилегающей территории соблюдается, требования безопасности соблюдаются, (до 15 баллов) 2. Предписания (представления) надзорных органов отсутствуют (до 15 баллов)	Отсутствие нарушений со стороны персонала (до 15 баллов) 1. Качественная организация работ при замене временно отсутствующих работников (до 10 баллов)

Целевые показатели деятельности Специалиста по охране труда	Соблюдение действующего законодательства в области охраны труда	Разработка локальных нормативных актов, проектов распорядительных документов по охране труда и технике безопасности	Своевременное и качественное оформление и предоставление отчетной и иной документации по направлению деятельности	Соблюдение техники безопасности, правил и норм охраны труда работниками и обучающимися
Критерии оценки деятельности Специалиста по охране труда	Выполнение требований законодательства по охране труда, отсутствие предписаний (представлений) надзорных органов (до 25 баллов)	Участие в разработке локальных актов, распорядительных документов (до 25 баллов)	Отчеты, информация и иная документация подготовлены качественно, предоставлены в установленные сроки (до 25 баллов)	Отсутствие травматизма (до 25 баллов)
Целевые показатели деятельности Заведующего столовой	Своевременное обеспечение столовой качественными продуктами, их сохранность	Соблюдение требований СанПиНа	Своевременное и качественное оформление и предоставление отчетной и иной документации	Соблюдение техники безопасности, правил и норм охраны труда работниками столовой
Критерии оценки деятельности Заведующего столовой	1. Необходимые продукты в наличии, качество их соответствует (до 20 баллов) 2. Сохранность материальных ценностей обеспечена, факты незаконного использования имущества отсутствуют (до 10 баллов)	Сохранение участка в соответствии с требованиями СанПиНа, отсутствие предписаний (представлений) надзорных органов (до 40 баллов)	Отчетная документация подготовлена качественно, предоставлена в срок (до 15 баллов)	Отсутствие травматизма (до 15 баллов)
Целевые показатели деятельности Сторожа	Соблюдение правил и инструкций по охране объекта	Сохранность собственности колледжа	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, производственной, санитарной и противопожарной, антитеррористической безопасности	Выполнение внеплановых, срочных работ
Критерии оценки деятельности Сторожа	Отсутствие замечаний (до 25 баллов)	Материальный ущерб не причинен (до 40 баллов)	Требования соблюдаются (до 25 баллов)	Участие в ремонте и выполнении иных внеплановых, срочных работ (до 10 баллов)
Целевые показатели деятельности Дежурного по	Соблюдение правил и инструкций во время дежурства	Сохранность собственности колледжа на территории общежития	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, производственной, санитарной и	Соблюдение проживающими правил внутреннего распорядка

общежитию			противопожарной, антитеррористической безопасности	
Критерии оценки деятельности Дежурного по общежитию	Отсутствие замечаний (до 25 баллов)	Материальный ущерб не причинен (до 25 баллов)	Требования соблюдаются (до 25 баллов)	Отсутствие обоснованных жалоб проживающих на действия (бездействия), Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка (до 25 баллов)
Целевые показатели деятельности Слесаря - сантехника	Исправное состояние, безаварийная работа обслуживаемых систем	Сохранность собственности колледжа	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, производственной, санитарной и противопожарной, безопасности	Выполнение внеплановых, срочных работ
Критерии оценки деятельности Слесаря - сантехника	Осуществлен своевременный, качественный ремонт, системы жизнеобеспечения исправны (до 40 баллов)	Материальный ущерб не причинен (до 20 баллов)	Требования соблюдаются (до 25 баллов)	Участие в выполнении внеплановых, срочных работ, устранении аварийных ситуаций (до 15 баллов)
Целевые показатели деятельности Уборщика служебных помещений	Соблюдение требований СанПиНа	Сохранность собственности колледжа на закрепленном участке	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, производственной, санитарной и противопожарной, безопасности	Выполнение внеплановых, срочных работ
Критерии оценки деятельности Уборщика служебных помещений	Сохранение участка в соответствии с требованиями СанПиНа (до 40 баллов)	Материальный ущерб не причинен (до 25 баллов)	Требования соблюдаются (до 25 баллов)	Участие в ремонте и выполнении иных внеплановых, срочных работ (до 10 баллов)
Целевые показатели деятельности Электромонтера	Исправное состояние, безаварийная работа систем электрооборудования	Ведение необходимой документации	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, производственной, санитарной и противопожарной, безопасности	Выполнение внеплановых, срочных работ
Критерии оценки деятельности Электромонтера	Технически правильная эксплуатация, исправное состояние, техническое обслуживание, своевременный ремонт	Документация ведется в соответствии с требованиями (до 10 баллов)	Требования инструкций соблюдаются (до 25 баллов)	Участие в выполнении внеплановых, срочных работ, устранении аварийных ситуаций (до 25 баллов)

	(до 40 баллов)			
Целевые показатели деятельности Гардеробщика	Сохранность вещей, сданных на хранение	Чистота и порядок в помещении гардероба	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, производственной, санитарной и противопожарной, антитеррористической безопасности	Выполнение внеплановых, срочных работ
Критерии оценки деятельности Гардеробщика	Материальный ущерб не причинен, обоснованные жалобы отсутствуют (до 40 баллов)	В гардеробе чистота и порядок (до 15 баллов)	Требования соблюдаются (до 25 баллов)	Участие в ремонте и выполнении иных внеплановых, срочных работ (до 20 баллов)
Целевые показатели деятельности Мойщика посуды	Соблюдение требований СанПиНа	Соблюдение требований личной гигиены и гигиены рабочего места	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, производственной, санитарной, пожарной, антитеррористической безопасности	Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря и другого вверенного имущества
Критерии оценки деятельности Мойщика посуды	Нарушения, замечания, предписания отсутствуют (до 30 баллов)	Личная гигиена и гигиена рабочего места соблюдаются (до 25 баллов)	Требования соблюдаются (до 25 баллов)	Материальный ущерб не причинен, обоснованные жалобы отсутствуют (до 20 баллов)
Целевые показатели деятельности Водителя автомобиля, водителя автобуса	Соблюдение правил дорожного движения, правил перевозки пассажиров	Обеспечение сохранности вверенного имущества и материалов	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, производственной, санитарной, пожарной, антитеррористической безопасности, личной гигиены	Обеспечение бесперебойной работы
Критерии оценки деятельности Водителя автомобиля водителя автобуса	Нарушения, замечания, предписания, дорожно-транспортные происшествия отсутствуют (до 25 баллов)	Сохранность собственности колледжа обеспечена, отчетная документация предоставлена (до 25 баллов)	Требования соблюдаются (до 25 баллов)	Отсутствие отстранений от работы, связанных с алкогольной и иными видами интоксикаций (до 10 баллов) Своевременное техническое обслуживание и обеспечение исправного состояния автотранспорта (до 15 баллов)

Целевые показатели деятельности Повара	Соблюдение технологии приготовления блюд, соответствие блюд меню, выполнение норм закладки	Сохранение участка в соответствии с требованиями СанПиНа, отсутствие предписаний (представлений) надзорных органов.	Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря и другого вверенного имущества	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, производственной, пожарной, безопасности, электробезопасности, личной гигиены
Критерии оценки деятельности Повара	1. Обеспечение бесперебойным и качественным питанием (до 25 баллов) 2. Сохраняются суточные пробы блюд (до 10 баллов)	Нарушения, замечания, предписания отсутствуют (до 25 баллов)	Правила эксплуатации технологического оборудования, инвентаря соблюдаются (до 20 баллов)	Требования соблюдаются (до 20 баллов)
Целевые показатели деятельности Делопроизводителя	Ведение делопроизводства соответствует единой государственной системе делопроизводства	Учет, систематизация получаемой и отправляемой корреспонденции соответствует требованиям	Сохранность проходящей служебной документации, её конфиденциальности	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, производственной, пожарной, безопасности, электробезопасности
Критерии оценки деятельности Делопроизводителя	Стандарты унифицированной системы организационно-распорядительной документации соблюдаются (до 25 баллов)	Порядок прохождения служебных документов и материалов соответствует правилам и нормам (до 25 баллов)	Сохранность и конфиденциальности проходящей служебной документации обеспечены (до 25 баллов)	Требования соблюдаются (до 25 баллов)
Целевые показатели деятельности Коменданта	Санитарная, антитеррористическая, пожарная безопасность в общежитии соответствуют требованиям законодательства	Соблюдение проживающими правил внутреннего распорядка	Обеспечение сохранности собственности колледжа	Осуществление качественного контроля за работой технического персонала колледжа
Критерии оценки деятельности Коменданта	1. Чистота в помещениях и прилегающей территории соблюдается, предписания (представления) надзорных органов отсутствуют (до 15 баллов) 2. Требования пожарной,	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка. Отсутствие обоснованных жалоб проживающих на действия (бездействия) (до 15 баллов)	1) Учет инвентаря и другого вверенного имущества обеспечен, факты незаконного использования имущества отсутствуют (до 15 баллов) 2) Выполнение плановых и предупредительных ремонтных работ	Отсутствие нарушений со стороны персонала (до 15 баллов) Качественная организация работ при замене временно отсутствующих работников (до 10 баллов)

	антитеррористической безопасности соблюдаются, предписания (представления) надзорных органов отсутствуют (до 15 баллов)		(до 15 баллов)	
Целевые показатели деятельности Паспортиста	Соблюдение паспортного режима проживающими в общежитии	Обеспечение сохранности документов, защиты персональных данных	Своевременное и качественное оформление и предоставление установленной отчетности	Достоверность сведений картотеки паспортного учета
Критерии оценки деятельности Паспортиста	Прописка, выписка, регистрация граждан осуществляется согласно установленному порядку (до 25 баллов)	Сохранность документов обеспечена, персональные данные не разглашаются (до 25 баллов)	Отчетность достоверна, предоставлена в срок (до 25 баллов)	Сведения о проживающих достоверны, архив проживающих в общежитии ведется (до 25 баллов)
Целевые показатели деятельности Машиниста по стирке белья	Своевременная и качественная стирка, сушка, глажка белья	Соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил, гигиены рабочего места	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, производственной, санитарной, пожарной, безопасности	Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря и другого вверенного имущества
Критерии оценки деятельности Машиниста по стирке белья	Технологии стирки, сушки, глажки белья соблюдаются (до 30 баллов)	Санитарное состояние прачечной в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями (до 25 баллов)	Требования соблюдаются (до 25 баллов)	Осуществляется хранение и учет имеющегося в прачечной белья Материальный ущерб не причинен, обоснованные жалобы отсутствуют (до 20 баллов)
Целевые показатели деятельности Дворника	Поддержание санитарного состояния закрепленной территории на уровне требований СЭС	Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря и другого вверенного имущества	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, производственной, санитарной и противопожарной, безопасности	Выполнение внеплановых, срочных работ
Критерии оценки деятельности Дворника	На территории чистота и порядок, предписания (представления) надзорных органов отсутствуют (до 40 баллов)	Материальный ущерб не причинен (до 10 баллов)	Требования соблюдаются (до 25 баллов)	Участие в ремонте и выполнении иных внеплановых, срочных работ (до 25 баллов)
Целевые	Инфекционная	Оказание	Ведение медицинской	Обеспечение

показатели деятельности Медицинского работника	безопасность в колледже	неотложной доврачебной медицинской помощи, проведение профилактических медицинских осмотров	учетно-отчетной документации в соответствии с установленными требованиями	сохранности медицинского оборудования, инструментов, инвентаря и другого вверенного имущества, правильного хранения лекарственных средств
Критерии оценки деятельности Медицинского работника	Правила санитарно-гигиенического и противоэпидемического режима в колледже и общежитии соблюдаются (до 25 баллов)	Медицинская помощь оказана своевременно и качественно, профилактические медицинские осмотры проведены в соответствии с инструкцией, требованиями законодательства (до 25 баллов)	Ведет медицинскую документацию с соблюдением требований к её оформлению, хранению (до 25 баллов)	Материальный ущерб не причинен, оборудование, инструменты, лекарственных средств используются по назначению, правильно хранятся с соблюдением сроков хранения (до 25 баллов)
Целевые показатели деятельности Кладовщика	Обеспечение сохранности оборудования и иных материальных ценностей	Сохранение участка в соответствии с требованиями СанПиНа, отсутствие предписаний (представлений) надзорных органов.	Своевременное и качественное оформление и предоставление отчетной, учетной и иной документации	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, санитарного состояния служебного помещения, производственной, пожарной, безопасности, электробезопасности, личной гигиены
Критерии оценки деятельности Кладовщика	1.Правила приема, учета, сроков хранения, движения товарно-материальных ценностей соблюдены. Порчи при хранении нет (до 30 баллов)	Нарушения, замечания, предписания отсутствуют (до 20 баллов)	Отчетная, учетная документация подготовлена качественно, предоставлена в срок (до 30 баллов)	Требования соблюдаются (до 20 баллов)
Целевые показатели деятельности Слесаря по ремонту оборудования	Исправное состояние, безаварийная работа обслуживаемого оборудования	Сохранность собственности колледжа	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, производственной, санитарной и противопожарной, безопасности	Выполнение внеплановых, срочных работ
Критерии оценки деятельности Слесаря по ремонту оборудования	Закрепленное оборудование в рабочем состоянии, осуществлен своевременный, качественный ремонт	Материальный ущерб не причинен (до 20 баллов)	Требования соблюдаются (до 25 баллов)	Участие в выполнении внеплановых, срочных работ, устранении аварийных ситуаций

	(до 30 баллов)			(до 25 баллов)
Целевые показатели деятельности Заместитель директора по учебной работе	Выполнение плана работы колледжа в части организации образовательной деятельности	Обеспечение эффективности образовательной деятельности	Своевременное предоставление полной и достоверной информации о деятельности колледжа	Соблюдение требований законодательства
Критерии оценки деятельности Заместитель директора по учебной работе	Своевременность и качество разработки учебно-планирующей документации; (до 10 баллов) Полнота и качество исполнения планов и программ (до 10 баллов) Исполнение графика внутреннего контроля по направлениям деятельности (до 10 баллов)	Выполнение контрольных цифр приема; работа по сохранности контингента (до 10 баллов) Наличие призеров и победителей конкурсов, олимпиад различных уровней (до 10 баллов)	Отчетность предоставлена своевременно полно и достоверно (до 20 баллов) Публичные выступления, направленные на повышение имиджа учреждения (до 10 баллов)	Отсутствие обоснованных жалоб граждан по поводу действий (бездействия), (до 10 баллов) Предписания (представления) надзорных органов по направлению деятельности отсутствуют (до 10 баллов)
Целевые показатели деятельности Заместитель директора по учебно-методической работе	Выполнение плана работы колледжа в части организации образовательной деятельности	Обеспечение эффективности образовательной деятельности	Своевременное предоставление полной и достоверной информации о деятельности колледжа	Соблюдение требований законодательства
Критерии оценки деятельности Заместитель директора по учебно-методической работе	Своевременность и качество разработки учебно-планирующей документации; (до 10 баллов) Полнота и качество исполнения планов и программ (до 10 баллов) Исполнение графика внутреннего контроля по направлениям деятельности (до 10 баллов)	Увеличение доли педагогов, вовлеченных в систему профессионального роста (повышение квалификации, аттестация, распространение ППО, участие в инновационной деятельности) Наличие призеров и победителей конкурсов, олимпиад различных уровней (до 20 баллов)	Отчетность предоставлена своевременно полно и достоверно (до 20 баллов) Публичные выступления, направленные на повышение имиджа учреждения (до 10 баллов)	Отсутствие обоснованных жалоб граждан по поводу действий (бездействия), (до 10 баллов) Предписания (представления) надзорных органов по направлению деятельности отсутствуют (до 10 баллов)

Целевые показатели деятельности Заведующий учебной частью	Выполнение плана работы колледжа в части организации образовательной деятельности	Обеспечение эффективности образовательной деятельности	Своевременное предоставление полной и достоверной информации о деятельности колледжа	Соблюдение требований законодательства
Критерии оценки деятельности Заведующий учебной частью	Своевременность и качество разработки учебно-планирующей документации; (до 10 баллов) Полнота и качество исполнения планов и программ (до 10 баллов) Исполнение графика внутреннего контроля по направлениям деятельности (до 10 баллов)	Отсутствие нарушений при реализации ОПОП и учебного плана; (до 10 баллов) Отсутствие нарушений при организации промежуточной и государственной итоговой аттестации (до 10 баллов) Наличие призеров и победителей среди обучающихся конкурсов, олимпиад различных уровней (до 10 баллов)	Отчетность предоставлена своевременно полно и достоверно (до 10 баллов) Публичные выступления, направленные на повышение имиджа учреждения (до 10 баллов)	Отсутствие обоснованных жалоб граждан по поводу действий (бездействия) (до 10 баллов) Предписания (представления) надзорных органов по направлению деятельности отсутствуют (до 10 баллов)
Целевые показатели деятельности Старший мастер	Выполнение плана работы колледжа в части организации образовательной деятельности	Обеспечение эффективности образовательной деятельности	Своевременное предоставление полной и достоверной информации о деятельности колледжа	Соблюдение требований законодательства
Критерии оценки деятельности Старший мастер	Своевременность и качество разработки учебно-планирующей документации; (до 10 баллов) Полнота и качество исполнения планов и программ (до 10 баллов) Исполнение графика внутреннего контроля по направлениям деятельности	Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства, олимпиад, выставок технического творчества; наличие призеров и победителей конкурсов, олимпиад различных уровней (до 10 баллов) Качественная организация учебной и	Отчетность предоставлена своевременно полно и достоверно (до 10 баллов) Публичные выступления, направленные на повышение имиджа учреждения (до 10 баллов)	Отсутствие обоснованных жалоб граждан по поводу действий (бездействия), (до 10 баллов) Предписания (представления) надзорных органов по направлению деятельности отсутствуют (до 10 баллов)

	(до 10 баллов)	<p>производственной практики (положительные отзывы работодателей, качественное оформление документации, отсутствие рекламаций с баз практики)</p> <p>(до 10 баллов)</p> <p>Выпуск готовой продукции необходимой колледжу для развития материально-технической базы; выполнение хозяйственных заказов</p> <p>(до 10 баллов)</p>		
Целевые показатели деятельности Руководитель воспитательной службы	Выполнение плана работы колледжа в части организации образовательной деятельности	Обеспечение эффективности образовательной деятельности	Своевременное предоставление полной и достоверной информации о деятельности колледжа	Соблюдение требований законодательства
Критерии оценки деятельности Руководитель воспитательной службы	<p>Своевременность и качество разработки учебно-планирующей документации;</p> <p>(до 10 баллов)</p> <p>Полнота и качество исполнения планов и программ</p> <p>(до 10 баллов)</p> <p>Исполнение графика внутреннего контроля по направлениям деятельности</p> <p>(до 10 баллов)</p>	<p>Выполнение контрольных цифр приема; работа по сохранности контингента</p> <p>(до 10 баллов)</p> <p>Результативность участия в творческих конкурсах различного уровня</p> <p>(до 10 баллов)</p> <p>Увеличение числа обучающихся и студентов, занятых в системе дополнительного образования, профессиональной подготовки, социальных проектах</p> <p>(до 10 баллов)</p> <p>Отсутствие или снижение числа обучающихся и</p>	<p>Отчетность предоставлена своевременно полно и достоверно</p> <p>(до 10 баллов)</p>	<p>Отсутствие обоснованных жалоб граждан по поводу действий (бездействия),</p> <p>(до 10 баллов)</p> <p>Предписания (представления) надзорных органов по направлению деятельности отсутствуют</p> <p>(до 10 баллов)</p>

		студентов, совершивших преступления и правонарушения, нарушающих устав учреждения (до 10 баллов)		
Целевые показатели деятельности Руководитель многофункционального центра прикладных квалификаций	Выполнение плана работы колледжа в части организации образовательной деятельности	Обеспечение эффективности образовательной деятельности	Своевременное предоставление полной и достоверной информации о деятельности колледжа	Соблюдение требований законодательства
Критерии оценки деятельности Руководитель многофункционального центра прикладных квалификаций	Своевременность и качество разработки учебно-планирующей документации ; (до 10 баллов) Полнота и качество исполнения планов и программ (до 10 баллов) Исполнение графика внутреннего контроля по направлениям деятельности (до 10 баллов)	Увеличение объема договоров, соглашений о сотрудничестве с предприятиями и организациями (до 10 баллов) Увеличение числа реализуемых программ профессионального обучения (до 10 баллов) Увеличение количества слушателей программ профессионального обучения (до 20 баллов)	Отчетность предоставлена своевременно полно и достоверно (до 10 баллов)	Отсутствие обоснованных жалоб граждан по поводу действий (бездействия), (до 10 баллов) Предписания (представления) надзорных органов по направлению деятельности отсутствуют (до 10 баллов)
Целевые показатели деятельности Руководитель информационно-образовательного центра	Выполнение плана работы колледжа в части организации образовательной деятельности	Обеспечение эффективности образовательной деятельности	Своевременное предоставление полной и достоверной информации о деятельности колледжа	Соблюдение требований законодательства
Критерии оценки деятельности Руководитель информационно-образовательного центра	Своевременность и качество разработки планирующей документации; полнота и качество исполнения планов и программ (до 25 баллов)	Качественная и оперативная подготовка информационно-методических материалов (до 25 баллов)	Своевременность и полнота наполнения сайта колледжа, оперативное размещение информации в СМИ, сети Интернет (до 25 баллов)	Отсутствие нарушений (до 25 баллов)

Целевые показатели деятельности Преподаватель	Эффективность учебной работы	Эффективность воспитательной работы	Эффективность методической и инновационной работы	Исполнительская дисциплина
Критерии оценки деятельности Преподаватель	<p>Результаты промежуточной и итоговой аттестации (до 15 баллов)</p> <p>Организация внеурочной деятельности (до 10 баллов)</p>	<p>Наличие призеров и победителей соревнований, конкурсов, олимпиад различных уровней (до 15 баллов)</p>	<p>Соответствие программного обеспечения образовательного процесса установленным требованиям (до 10 баллов)</p> <p>Распространение педагогического опыта (до 10 баллов)</p> <p>Участие в профессиональных конкурсах (до 10 баллов)</p>	<p>Качественное ведение документации (учебной, отчетной) (до 10 баллов)</p> <p>Своевременное предоставление полной и достоверной отчетности, информации (до 10 баллов)</p> <p>Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, требований безопасности (до 10 баллов)</p>
Целевые показатели деятельности Мастер производственного обучения	Эффективность учебной работы	Эффективность воспитательной работы	Эффективность методической и инновационной работы	Исполнительская дисциплина
Критерии оценки деятельности Мастер производственного обучения	<p>Результаты промежуточной и итоговой аттестации закрепленной учебной группы (до 10 баллов)</p> <p>Сохранность контингента (до 15 баллов)</p> <p>Выпуск готовой продукции необходимой для развития материально-технической базы; выполнение хозяйственных заказов и работ (до 10 баллов)</p>	<p>Наличие призеров и победителей соревнований, конкурсов, олимпиад различных уровней (до 10 баллов)</p> <p>-отсутствие или снижение числа обучающихся, совершивших преступления и правонарушения, нарушающих Устав (до 10 баллов)</p> <p>- Увеличение доли обучающихся активно участвующих в общественной жизни учреждения (до 5 баллов)</p>	<p>Соответствие программного обеспечения образовательного процесса установленным требованиям (до 5 баллов)</p> <p>Распространение педагогического опыта (до 5 баллов)</p> <p>Участие в профессиональных конкурсах (до 10 баллов)</p>	<p>Качественное ведение документации (учебной, отчетной) (до 10 баллов)</p> <p>Своевременное предоставление полной и достоверной отчетности (до 5 баллов)</p> <p>Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, требований безопасности (до 5 баллов)</p>

Целевые показатели деятельности Преподаватель-организатор ОБЖ	Выполнение плана работы колледжа в части организации образовательной деятельности	Обеспечение эффективности образовательной деятельности	Своевременное предоставление полной и достоверной информации о деятельности колледжа	Соблюдение требований законодательства
Критерии оценки деятельности Преподаватель-организатор ОБЖ	Своевременная и качественная разработка учебно-планирующей документации (до 10 баллов) Соответствие программного обеспечения образовательного процесса установленным требованиям, наличие работы по укреплению МТБ (до 10 баллов) Увеличение объема договоров, соглашений о сотрудничестве с предприятиями и организациями (до 10 баллов)	Наличие призеров и победителей соревнований, конкурсов, олимпиад различных уровней (до 10 баллов) Увеличение доли обучающихся, вовлеченных в военно-патриотическую работу (до 10 баллов) Увеличение числа обучающихся и студентов, занятых в системе дополнительного образования, профессиональной подготовки, социальных проектах, (до 10 баллов) Отсутствие или снижение числа обучающихся и студентов, совершивших преступления и правонарушения, нарушающих устав учреждения (до 10 баллов)	Отчетность предоставлена своевременно полно и достоверно (до 10 баллов)	Отсутствие нарушений требований организации гражданской обороны (до 10 баллов) Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, требований безопасности (до 10 баллов)
Целевые показатели деятельности Педагог-организатор	Выполнение плана работы колледжа в части организации образовательной деятельности	Обеспечение эффективности образовательной деятельности	Своевременное предоставление полной и достоверной информации о деятельности колледжа	Исполнительская дисциплина
Критерии оценки деятельности Педагог-организатор	Своевременная и качественная разработка учебно-планирующей документации (до 10 баллов) Соответствие программного	Наличие призеров и победителей соревнований, конкурсов, олимпиад различных уровней (до 10 баллов)	Отчетность предоставлена своевременно полно и достоверно (до 10 баллов) Публичные выступления, направленные на	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, требований безопасности (до 10 баллов)

	<p>обеспечения образовательного процесса установленным требованиям, наличие работы по укреплению МТБ (до 10 баллов)</p> <p>Увеличение объема договоров, соглашений о сотрудничестве с предприятиями и организациями (до 10 баллов)</p>	<p>Увеличение доли обучающихся, вовлеченных социально-значимую деятельность (до 10 баллов)</p> <p>Увеличение числа обучающихся и студентов, занятых в системе дополнительного образования, профессиональной подготовки, социальных проектах, (до 10 баллов)</p> <p>Отсутствие или снижение числа обучающихся и студентов, совершивших преступления и правонарушения, нарушающих устав учреждения (до 10 баллов)</p>	<p>повышение имиджа учреждения (до 10 баллов)</p>	
Целевые показатели деятельности Педагог-библиотекарь	Выполнение плана работы колледжа в части организации образовательной деятельности	Обеспечение эффективности образовательной деятельности	Своевременное предоставление полной и достоверной информации о деятельности колледжа	Исполнительская дисциплина
Критерии оценки деятельности Педагог-библиотекарь	<p>Своевременная и качественная разработка учебно-планирующей документации (до 10 баллов)</p> <p>Качественное выполнение плана работы библиотеки, ведение справочно-библиографического аппарата: каталогов, картотек и др (до 10 баллов)</p> <p>Качественное ведение библиотечной документации (до 10 баллов)</p>	<p>Систематическая работа, направленная на укрепление МТБ, обеспечение учебного процесса литературой (до 10 баллов)</p> <p>Увеличение объема книговыдачи (до 10 баллов)</p> <p>Увеличение доли обучающихся, вовлеченных в работу библиотеки (до 10 баллов)</p> <p>Увеличение числа обучающихся и студентов, (до 10 баллов)</p>	<p>Отчетность предоставлена своевременно полно и достоверно (до 10 баллов)</p> <p>Публичные выступления, направленные на повышение имиджа учреждения (до 10 баллов)</p>	<p>Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, требований безопасности (до 10 баллов)</p>

		занятых в системе дополнительного образования, профессиональной подготовки, социальных проектах (до 10 баллов)		
Целевые показатели деятельности Социальный педагог	Выполнение плана работы колледжа в части организации образовательной деятельности	Обеспечение эффективности образовательной деятельности	Своевременное предоставление полной и достоверной информации о деятельности колледжа	Исполнительская дисциплина
Критерии оценки деятельности Социальный педагог	Своевременность и качество разработки учебно-планирующей документации; (до 10 баллов) Полнота и качество исполнения планов и программ (до 10 баллов)	Отсутствие нарушений прав детей-сирот, лиц из числа детей-сирот, инвалидов (до 20 баллов) Наличие призеров и победителей соревнований, конкурсов, олимпиад различных уровней (до 10 баллов) Увеличение доли обучающихся, вовлеченных в волонтерскую и иную социально-значимую деятельность (до 10 баллов) Отсутствие или снижение числа обучающихся и студентов, совершивших преступления и правонарушения, нарушающих устав учреждения (до 10 баллов)	Отчетность предоставлена своевременно полно и достоверно (до 10 баллов) Публичные выступления, направленные на повышение имиджа учреждения (до 10 баллов)	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, требований безопасности (до 10 баллов)
Целевые показатели деятельности Педагог-психолог	Выполнение плана работы колледжа в части организации образовательной деятельности	Обеспечение эффективности образовательной деятельности	Своевременное предоставление полной и достоверной информации о деятельности колледжа	Исполнительская дисциплина
Критерии оценки	Своевременность и качество разработки	Эффективное разрешение	Отчетность предоставлена	Отсутствие нарушений

<p>деятельности Педагог-психолог</p>	<p>учебно-планирующей документации; (до 10 баллов)</p> <p>Полнота и качество исполнения планов и программ (до 10 баллов)</p>	<p>конфликтных ситуаций среди студентов, преподавателей и сотрудников колледжа (до 10 баллов)</p> <p>Отсутствие или снижение числа обучающихся и студентов, совершивших преступления и правонарушения, нарушающих устав учреждения (до 10 баллов)</p> <p>Отсутствие суицидальных попыток (до 10 баллов)</p> <p>Увеличение доли обучающихся, вовлеченных систему работы по профилактике ПАВ (до 10 баллов)</p> <p>Эффективность организации методической работы с педагогами (до 10 баллов)</p>	<p>своевременно полно и достоверно (до 10 баллов)</p> <p>Публичные выступления, направленные на повышение имиджа учреждения (до 10 баллов)</p>	<p>трудовой дисциплины, требований безопасности (до 10 баллов)</p>
<p>Целевые показатели деятельности Воспитатель</p>	<p>Выполнение плана работы колледжа в части организации образовательной деятельности</p>	<p>Обеспечение эффективности образовательной деятельности</p>	<p>Своевременное предоставление полной и достоверной информации о деятельности колледжа</p>	<p>Исполнительская дисциплина</p>
<p>Критерии оценки деятельности Воспитатель</p>	<p>Своевременность и качество разработки учебно-планирующей документации; (до 10 баллов)</p> <p>Полнота и качество исполнения планов и программ (до 10 баллов)</p>	<p>Отсутствие нарушений правопорядка и дисциплины в студенческом общежитии (до 10 баллов)</p> <p>Выполняются санитарно-гигиенические требования, требования безопасности</p>	<p>Отчетность предоставлена своевременно полно и достоверно (до 10 баллов)</p>	<p>Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, требований безопасности (до 10 баллов)</p>

		<p>(до 10 баллов)</p> <p>Планово ведется работа с учетом индивидуальных особенностей обучающихся (сироты, студенты, состоящие на различных видах учета, инвалиды, склонные к суицидам и др.)</p> <p>(до 10 баллов)</p> <p>Увеличение доли обучающихся, вовлеченных систему работы по профилактике ПАВ</p> <p>(до 10 баллов)</p> <p>Организована работа органов самоуправления</p> <p>(до 10 баллов)</p> <p>Организована работа по самообслуживанию (текущий ремонт, уборка и т.п.)</p> <p>(до 10 баллов)</p>		
<p>Целевые показатели деятельности</p> <p>Секретарь учебной части</p>	<p>Выполнение плана работы колледжа в части организации образовательной деятельности</p>	<p>Обеспечение сохранности документов, их систематизацию</p>	<p>Своевременное и качественное составление информации, справок, актов, отчетов, материалов и др.</p>	<p>Исполнительская дисциплина</p>
<p>Критерии оценки деятельности Секретарь учебной части</p>	<p>Полнота и качество исполнения планов</p> <p>(до 10 баллов)</p>	<p>Отсутствуют нарушения в хранении документации обучающихся</p> <p>(до 15 баллов)</p> <p>Выполняются требования ведения документации</p> <p>(до 15 баллов)</p>	<p>Исходящие документы подготовлены в срок и качественно</p> <p>(до 25 баллов)</p>	<p>Отсутствие нарушений законодательства при заполнении и хранении бланков строгой отчетности</p> <p>(до 25 баллов)</p> <p>Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, требований безопасности</p>

				(до 10 баллов)
Целевые показатели деятельности Руководитель физического воспитания	Выполнение плана работы колледжа в части организации образовательной деятельности	Обеспечение эффективности образовательной деятельности	Своевременное предоставление полной и достоверной информации о деятельности колледжа	Соблюдение требований законодательства
Критерии оценки деятельности Руководитель физического воспитания	Своевременная и качественная разработка учебно-планирующей документации (до 10 баллов) Соответствие программного обеспечения образовательного процесса установленным требованиям, наличие работы по укреплению МТБ (до 10 баллов)	Наличие призеров и победителей соревнований, конкурсов, олимпиад различных уровней (до 20 баллов) Увеличение доли обучающихся, вовлеченных в занятия физкультурой и спортом (до 20 баллов) Отсутствие или снижение числа обучающихся и студентов, совершивших преступления и правонарушения, нарушающих устав учреждения (до 10 баллов)	Отчетность предоставлена своевременно полно и достоверно (до 10 баллов)	Отсутствие травматизма (до 10 баллов) Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, требований безопасности (до 10 баллов)
Целевые показатели деятельности Музыкальный руководитель	Выполнение плана работы колледжа в части организации образовательной деятельности	Обеспечение эффективности образовательной деятельности	Своевременное предоставление полной и достоверной информации о деятельности колледжа	Исполнительская дисциплина
Критерии оценки деятельности Музыкальный руководитель	Своевременная и качественная разработка учебно-планирующей документации (до 10 баллов) Своевременная и качественная подготовка концертных номеров, мероприятий, выступлений, (до 20 баллов) Совместная работа с другими подразделениями колледжа (до 10 баллов)	Наличие призеров и победителей конкурсов, олимпиад различных уровней (до 20 баллов) Увеличение доли обучающихся, вовлеченных социально-значимую деятельность (до 10 баллов)	Отчетность предоставлена своевременно полно и достоверно (до 10 баллов) Публичные выступления, направленные на повышение имиджа учреждения (до 10 баллов)	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, требований безопасности (до 10 баллов)

--	--	--	--	--

Выплаты по итогам работы

Показатель	Федеральный, региональный уровень	Муниципальный, учрежденческий уровень
1. Участие в конкурсах профессионального мастерства (при наличии мест различного уровня участия показатели не суммируются и определяются по более высокому уровню)		
1 место	До 1 должностного оклада	1000 рублей
2 место	До 0,75 должностного оклада	750 рублей
3 место	До 0,5 должностного оклада	500 рублей
Участие	1000 рублей	400 рублей
2. Участие в выставках технического, декоративно-прикладного творчества, творческих и художественных работ, учебно-методических материалов		
- собственное участие	До 1000 рублей	До 500 рублей
- подготовка слушателя, студента	за каждого участника, но не более 5000 рублей за одно мероприятие: Победитель – до 5000 рублей; Призер – до 1000 рублей Участник – до 500 рублей	за каждого участника, но не более 1000 рублей за одно мероприятие: Победитель, призер – до 500 рублей; Участник – до 300 рублей
3. Выступление (презентация опыта работы, подготовка материалов для печати) на конференциях, семинарах, тренингах, советах, иных методических мероприятиях по обобщению и распространению педагогического опыта		
	До 2000 рублей	До 500 рублей
4. Публикации в средствах массовой информации, связанные с распространением эффективного педагогического опыта или направленные на создание положительного имиджа образовательного учреждения		
	500 рублей	300 рублей
5. Качественная подготовка и проведение открытых мероприятий (конференции, совещания, семинары, мастер – классы, открытые занятия и другие), общеколледжных мероприятий		
	До 1000 рублей	До 500 рублей
6. Подготовка и проведение предметных недель, олимпиад, конкурсов с обучающимися, студентами колледжа – до 500 руб.		
7. Защита сертифицированных, грифованных методических разработок – 1000 рублей		
8. Организация и участие в работах по улучшению и ремонту материальной базы колледжа – до 1 оклада.		
9. Организация и участие в работах по благоустройству и уборке территории колледжа – 500 рублей.		
10. Полное и качественное выполнение государственного задания на подготовку кадров, выполнение действий по сохранности контингента, внесение предложений, творческих идей по улучшению деятельности колледжа – до 1 оклада.		
1*. Подготовка слушателей и студентов для участия в олимпиадах, конференциях, конкурсах, смотрах, спортивных и иных соревнованиях.		
1 место, лауреаты, номинированные	До 1000 рублей	До 500 рублей
2 место, дипломанты,	750 рублей	До 300 рублей
3 место	500 рублей	До 200 рублей
Участие	100 рублей	До 100 рублей
*Участие в спортивных, вокально-хореографических мероприятиях, подразумевающих командное, коллективное первенство, при наличии личных призовых мест предусматривает выплату только по одному, более высокому результату.		
2. Победа в конкурсах «Лучшая учебная группа (по номинациям)» - до 1000 рублей		
Подготовка участника конкурса профессионального мастерства регионального, межрегионального или федерального уровней (при наличии мест различного уровня участия показатели не суммируются и определяются по более высокому уровню)		
победители, лауреаты, номинированные призеры, дипломанты	До 0,5 оклада До 3000 рублей	
Участие	До 2000 рублей	
Обеспечение выполнения целевых показателей эффективности работы колледжа до 1 тарифной ставки		

(должностного оклада)

Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа – до 1 должностного оклада

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ «Шумихинский аграрно-строительный колледж»

_____ Букреева Т.А.

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников

_____ Сухотских Н.Н.

Приложение №3

К коллективному договору между
администрацией и работниками
ГБПОУ «Шумихинский
аграрно- строительный колледж»
от « » _____ 2017г.

Перечень должностей Работников ГБПОУ «Шумихинский аграрно-строительный колледж» его структурных и подчиненных подразделений, имеющих право на бесплатное получение смывающих средств

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Норма выдачи на одного Работника в 1 месяц
1.	Уборщик служебных помещений	300 г (мыло туалетное)500 мл (жидкое моющее средство в дозировующих устройствах)
2.	Водитель автомобиля	300 г (мыло туалетное)500 мл (жидкое моющее средство в дозировующих устройствах)
3.	Повар, посудомойщик,	300 г (мыло туалетное)500 мл (жидкое моющее средство в дозировующих устройствах)
4.	Кладовщик	
5.	Слесарь-сантехник	

Основание: ст. 221 ТК РФ;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 17 декабря 2010 г. N 1122н г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ «Шумихинский аграрно-
строительный колледж»

_____ Букреева Т.А.

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников

_____ Сухотских Н.Н.

Приложение № 4
 К коллективному договору между
 администрацией и работниками
 ГБПОУ «Шумихинский
 аграрно- строительный колледж»
 от « » _____ 2017г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей Работников, имеющих право на получение
специальной одежды и специальной обуви

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование средств специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Основание для выдачи работнику средств индивидуальной защиты
1.	Водитель	<p><i>При управлении автобусом и легковым автомобилем:</i> Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>При управлении автобусом и легковым автомобилем:</i> Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием <i>Водителям всех видов автомобилей дополнительно:</i> Жилет сигнальный 2 класса защиты <i>На наружных работах дополнительно:</i> Костюм на утепляющей прокладке</p>	<p>Дежурный</p> <p>6 пар</p> <p>1</p> <p>Дежурный</p>	<p>п.2 Приложение N1 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22 июня 2009 г. № 357н Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»</p>
2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1	<p>п. 35 Приложение N 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды,</p>

				специальной обуви и других средств индивидуальной защиты гражданскому персоналу, рабочим и служащим органов управления и подразделений пожарной охраны, подразделений и организаций, участвующих в предупреждении чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий, а также иным работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
3.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 шт. 2 пары	п.47 Приложение N 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"
4.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар	п.171 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

				а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
5.	Электромонтер	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Боты или галоши диэлектрические</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>	<p>п.189 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н</p> <p>Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением</p>
6.	Слесарь – сантехник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском или сапоги болотные с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки защитные</p> <p>Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или ионизирующие</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>	<p>п.148 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н</p> <p>Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением</p>
7.	Повар	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Фартук белый</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>До износа</p>	<p>п.122 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н</p> <p>Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви</p>

		хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 на 4 мес. 1 на 4 мес.	и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; коллективный договор на период с 2017 по 2020 года
8.	Заведующий столовой	Халат белый х/б или куртка белая х/б Шапочка белая х/б	2 шт. 1 шт.	п.50 Приложения А к ОСТ 10 286-2001 Санитарная одежда для работников АПК. Нормы обеспечения. Правила применения и эксплуатации.
9.	Заведующий хозяйством	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар.	П.32 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
10.	Машинист по стирке белья	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. Дежурный 6 пар	П.115 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической

			Дежурные	деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
11.	Мойщик посуды	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Косынка белая хлопчатобумажная</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>До износа</p> <p>12 пар</p> <p>1 на 4 мес.</p>	<p>П.92 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н</p> <p>Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;</p> <p>коллективный договор на период с 2017 по 2020 года.</p>
12.	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p>	<p>П.23 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н</p> <p>Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением</p>
13.	Сторож	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1 шт.</p>	<p>П.163 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты</p>

		Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 пара 12 пар	Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
14.	Педагог - библиотекарь	<i>При работе в хранилищах архива:</i> Халат хлопчатобумажный	1 шт.	П.1 Приложение N 5 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 16 декабря 1997 г. N 63. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам государственных организаций
15.	Механик	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные <i>На наружных работах дополнительно:</i> Плащ прорезиненный Костюм на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые	1 шт. 4 пары 1 на 3 года 1 на 2 года 1 пара	п.59 Приложение N1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"
16.	Слесарь по ремонту оборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском или сапоги болотные	1 шт.	П.148 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н

		с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или ионизирующие	1 пара 12 пар 12 пар До износа До износа	Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
17.	Мастер производственного обучения по профессии «Повар, кондитер»	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. До износа	П.122 Приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
18.	Мастер производственного обучения (по профессии «Мастер отделочных строительных работ»)	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием или перчатки резиновые на трикотажной основе Ботинки кожаные с жестким подноском или сапоги резиновые с жестким подноском Плащ непромокаемый Жилет сигнальный	1 шт. 12 пар 1 пара	п. 31, п.87 Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 июля 2007г. N 477. Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительных и ремонтно-строительных работах с вредными и (или) опасными условиями.

		Очки защитные Фартук прорезиненный Респиратор	1 шт. 1 шт. До износа 2 шт. До износа	
19.	Мастер производственного обучения (по профессии «Мастер столярно-плотничных и паркетных работ»)	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные Жилет сигнальный 2 класса защиты Очки защитные Наушники противозумные (с креплением на каску) Рукавицы с наладонниками из винилискожи Т-прерывистой или перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные с жестким подноском	1 шт. 12 пар 1 пара 1 шт. До износа До износа 6 пар 1 пара	п.71, п.80 Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 июля 2007 N 477 Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительных, строительномонтажных и ремонтно-строительных работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
20.	Мастер производственного обучения (по профессии «Мастер общестроительных работ»)	Костюм сигнальный 3 класса защиты Ботинки кожаные с жестким подноском или сапоги с жестким подноском или сапоги резиновые с жестким подноском Рукавицы с наладонниками из винилискожи Т-прерывистой или перчатки с полимерным покрытием Очки защитные	1 шт. 1 пара 12 пар До износа	п.18 Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 июля 2007 N 477 Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительных, строительномонтажных и ремонтно-строительных работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
21.	Мастер	Костюм для защиты от общих	1 шт.	П.152 Приложения к приказу

	производственного обучения по профессии «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта»	производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или Очки защитные	12 пар До износа До износа	Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
22.	Мастер производственного обучения (по профессии «Мастер общестроительных работ»)	Костюм брезентовый или костюм сварщика Ботинки кожаные с жестким подноском или сапоги с жестким подноском или сапоги резиновые с жестким подноском Рукавицы брезентовые или краги сварщика Очки защитные или щиток защитный	1 шт. 1 пара 12 пар До износа	п.88 Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 июля 2007 N 477 Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительных, строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
23.	Мастер производственного обучения (по профессии «Мастер жилищно-коммунального хозяйства»)	Комбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Ботинки кожаные с жестким подноском Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Наколенники	1 шт. 1 пара 4 пары	П.89. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 июля 2007 г. № 477 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительных, строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах с вредными и (или)

			До износа	опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»
--	--	--	-----------	---

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ «Шумихинский аграрно-строительный колледж»

_____ Букреева Т.А.

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников

_____ Сухотских Н.Н.

Приложение № 5
К коллективному договору между
администрацией и работниками
ГБПОУ «Шумихинский
аграрно- строительный колледж»
от « » _____ 2017г.

Перечень
Должностей Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение «Шумихинский аграрно-строительный колледж» с ненормированным
рабочим днем

№	Наименование должностей	Количество календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Главный бухгалтер	12
2.	Ведущий бухгалтер	5
3.	Специалист по кадрам	7
4.	Ведущий экономист	7
5.	Юрисконсульт	7
6.	Завхоз	7
7.	Комендант общежития	7
8.	Механик	5
9.	Заведующий столовой	3
10.	Специалист по охране труда	7

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ «Шумихинский аграрно-
строительный колледж»

_____ Букреева Т.А.

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников

_____ Сухотских Н.Н.

Приложение № 6

К коллективному договору между
администрацией и работниками
ГБПОУ «Шумихинский
аграрно- строительный колледж»
от « » _____ 2017г.

**Перечень
профессий и должностей Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Шумихинский аграрно-строительный колледж»,
дающих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и опасными
условиями труда**

№	Наименование должностей	Количество календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Повар	7
2.	Слесарь- сантехник	7

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ «Шумихинский аграрно-
строительный колледж»

_____ Букреева Т.А.

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников

_____ Сухотских Н.Н.

Выписка из протокола № 6
Общего собрания трудового коллектива ГБПОУ «Шумихинский аграрно-строительный колледж»

г. Шумиха

«26» декабря 2016 г.

Количество Работников в организации: 93 человек

Присутствовало: 76 человек

Отсутствовало: 17 человек

Председатель собрания: - Еремеева Валентина Александровна

Секретарь собрания: - Цибульская Татьяна Владимировна

Повестка дня:

1. Обсуждение и утверждение проекта коллективного договора с последними дополнениями и изменениями на период действия с 09 января 2017 года по 09 января 2020 года, между администрацией и Работниками ГБПОУ «Шумихинский аграрно-строительный колледж».

2. Выбор представителя Работников для делегирования права подписи к коллективному договору со стороны Работников.

Обсудив проект коллективного договора, правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, изменений и дополнений к коллективному договору, общее собрание

Постановило:

1. Утвердить коллективный договор со всеми изменениями и дополнениями вступающий в действие с 09 декабря 2017 года по 09 декабря 2020 года, между администрацией и Работниками ГБПОУ «Шумихинский аграрно-строительный колледж», предоставив право подписи лицу, избираемому в соответствии с Уставом колледжа.

2. Предоставить право подписи коллективного договора со стороны работников- Сухотских Наталье Николаевне- председателю первичной профсоюзной организации работников ГБПОУ «Шумихинский аграрно-строительный колледж».

Председатель собрания:

Еремеева В.А.

Секретарь собрания:

Цибульская Т.В.

СПИСОК ПРИЛОЖЕНИЙ

Приложение № 1 ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Шумихинский аграрно-строительный колледж»

Приложение № 2 Оплата труда

Приложение № 3 Перечень должностей Работников ГБПОУ «Шумихинский аграрно-строительный колледж» его структурных и подчиненных подразделений, имеющих право на бесплатное получение смывающих средств

Приложение № 4 ПЕРЕЧЕНЬ должностей Работников, имеющих право на получение специальной одежды и специальной обуви бесплатно

Приложение № 5 Перечень должностей Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Шумихинский аграрно-строительный колледж» с ненормированным рабочим днем

Приложение № 6 Перечень профессий и должностей Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Шумихинский аграрно-строительный колледж», дающих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и опасными условиями труда