

Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение
« Государственный агротехнический колледж»
с. Московское

Коллективный договор на 2017-2020 гг.

Председатель профкома
ГБПОУ ГАК с. Московское

О. В. Селина



01 февраля 2017 г.

Директор ГБПОУ ГАК
с. Московское

А. Ш. Вайко



01 февраля 2017

с. Московское
2017г.



Раздел 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (*далее - Договор*) заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Государственный агротехнический колледж» с. Московское (*далее – ГБПОУ ГАК с. Московское*); направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы ГБПОУ ГАК с. Московское, на повышение жизненного уровня работников ГБПОУ ГАК с. Московское (*далее - Работников*), а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Договора.

Договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между Работниками и Работодателем и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 12 января 1996 г. №10-ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

1.1 Стороны договора.

Сторонами настоящего Договора являются ГБПОУ ГАК с. Московское, в лице директора Вайкок Адама Шамсудиновича именуемое *далее Работодатель*, от имени которых выступает профсоюзный комитет ГБПОУ ГАК с. Московское, в лице председателя профсоюзного комитета Селиной Ольги Вячеславны, именуемые в дальнейшем *Стороны*.

1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора является достижение взаимопонимания между Сторонами в рамках социального партнерства и предоставление Работникам, с учетом экономических возможностей ГБПОУ ГАК с. Московское, гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными действующим законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Действие Договора.

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ГБПОУ ГАК с. Московское.

Данная редакция договора вступает в силу с 01.02.2017 года и заключена на три года. Ведение коллективных переговоров по заключению или изменению Договора, урегулирование возникших в ходе коллективных переговоров между представителями Сторон разногласий, а также контроль за выполнением Договора осуществляется Комиссией по регулированию социально - трудовых отношений в ГБПОУ ГАК с. Московское (*далее - Комиссия по подготовке проекта коллективного договора и контролю за его исполнением*), образованной на паритетной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон (Приложение №1).

Изменения и дополнения к Договору подписываются Сторонами и являются его неотъемлемой частью.

Ни одна из Сторон Договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

В случае реорганизации одной из Сторон, действие Договора сохраняется в течение всего срока реорганизации.

Стороны обеспечивают доведение Договора до сведения Работников, а также выборных профсоюзных органов в течение месяца с момента его подписания.

1.4. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Социальные гарантии, льготы и компенсации, предоставляемые Работникам в соответствии с Договором сверх установленных законодательством Российской Федерации, осуществляются за счет средств Работодателя.

1.5. Общие обязательства Сторон.

1.5.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы ГБПОУ ГАК с. Московское, повышения уровня жизни Работников Работодатель обязуется обеспечивать:

- а) повышение эффективности производства;
- б) совершенствование оплаты и нормирования труда;
- в) повышение уровня заработной платы;
- г) повышение профессионального уровня Работников.

1.5.2. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем Работников, уполномочивших его собранием представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношениях.

1.5.3. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников в рамках настоящего Договора профсоюзный комитет обязуется:

- а) содействовать повышению эффективности производства и укреплению дисциплины труда в организации;
- б) добиваться повышения жизненного уровня Работников и улучшения условий их труда;
- в) обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- г) обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.5.4. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного Договора, а профсоюзные работники обязуются отказаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

Раздел 2.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. В соответствии с положениями трудового законодательства, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием (расписанием занятий), графиками работы (графиками сменности).

2.2 Для руководителя, заместителей руководителя, заведующих филиалов, работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

2.3 Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) порядок определения учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (статья 333 ТК РФ)

2.4 В образовательном учреждении учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с профкомом.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, когда по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп, определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено).

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

Работодатель должен предупредить преподавателей о возможном изменении учебной нагрузки и изменении заработной платы не менее чем за два месяца до их ухода в очередной трудовой отпуск.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один сводный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с должностными обязанностями: родительские собрания, работа с учебной документацией, консультации, методическая работа и т.п.

2.5. Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с трудовым законодательством.

2.6. Привлечение работника к работе в выходные и не рабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и не рабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Государственный агротехнический колледж» с. Московское.

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

2.8. В соответствии со статьей 93 Трудового кодекса РФ режим неполного рабочего времени устанавливается Работодателем по просьбе:

- а) беременной женщины;
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, или ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- в) Работников, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

2.9. Педагогическим и определенным руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарный дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

График отпусков утверждается работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков может осуществляться с письменного согласия работника.

2.10. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать

установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Работодатель предоставляет отпуск согласно графика отпусков следующим категориям Работников:

а) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю), имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет. ребенка -инвалида с детства до достижения им возраста 18 лет;

б) одиноким родителям, женам военнослужащих срочной службы, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет;

в) инвалидам, имеющим ограничение способности к трудовой деятельности I-II степени;

г) ветеранам труда (Закон РФ «О ветеранах» от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ с последующими изменениями и дополнениями);

2.11 Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации, статья 335 ТК РФ).

2.12. В соответствии с действующим законодательством ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам:

с ненормированным рабочим днем, продолжительностью не менее 3 и не более 14 календарных дней следующим категориям работников:

-заместитель директора по связям с производством и ГО-14 календарных дней

-главный бухгалтер-14 календарных дней

- главный экономист-14 календарных дней

-ведущий бухгалтер- 7 календарных дней

-бухгалтер расчетного стола- 10 календарных дней

-бухгалтер-кассир- 7 календарных дней

-специалист по кадрам- 7 календарных дней

-заведующая складом-7 календарных дней

-водитель директора легкового автомобиля-14 календарных дней

-секретарь учебной части-7 календарных дней

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

2.13. По заявлению и предъявлению подтверждающего документа Работников Работодатель предоставляет, дополнительные выходные дни с сохранением среднего заработка из внебюджетных средств, исчисленного за последние три календарных месяца, в случаях:

- а) Рождения ребенка - 1 день;
- б) Регистрации брака - 3 дня;
- в) Регистрации брака детей - 3 дня;
- г) Проводов сына на срочную военную службу в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации - 1 день;
- д) Смерти супруга (супруги), детей, родителей обоих супругов, родных братьев и сестер - 3 дня, а в случае, если Работники выезжают к месту захоронения на расстояние более 500 км от места жительства - до 6 дней;
- е) Ежегодно 1 день, в День знаний (1 сентября) Работникам, воспитывающим детей - школьников младших классов (1 - 4 классы);
- ж) Работникам, в честь юбилея 50,55,60 лет 1 день в день рождения (при совпадении дня дополнительного отпуска и выходного (праздничного) дня этот день переносится на следующий после выходного (праздника) рабочий день).

Дополнительные оплачиваемые выходные дни, перечисленные в настоящем пункте, предоставляются Работникам в календарных днях в случаях, если Работник не находится в очередном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы.

2.14. Работникам, по их письменному заявлению, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определенной по соглашению между Работниками и Работодателем.

2.15. На основании письменного заявления Работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

- а) родителям, имеющих детей в возрасте до 14 лет-14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);
- б) по семейным обстоятельствам и другим причинам— 3 календарных дня один раз в год;
- в) предусмотренных статьями 128 и 263 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

Раздел 3.

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников ГБПОУ ГАК с. Московское, которое является приложением №2 к коллективному договору, локальных нормативных актов учреждения, регулирующих вопросы оплаты труда.

3.2. Должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.3. Пересмотр действующих и введение новых условий, систем и форм оплаты труда и материального стимулирования, порядок введения, замены и пересмотра норм труда осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.4. Изменения в размерах и условиях оплаты труда производятся Работодателем с обязательным извещением Работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

3.5. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы только в денежной форме в сроки не позднее 05 числа за расчетный период и 18 числа за отработанную часть месяца.

3.6. Работодатель обеспечивает и несет ответственность за своевременную выплату заработной платы и иных сумм, причитающихся Работникам, в соответствии с действующим законодательством.

3.7. Выплаты стимулирующего характера всем категориям работников выплачиваются один раз в квартал, не позднее 05 числа следующего месяца на основании Положения по оплате труда работников ГБПОУ ГАК с. Московское, принятого на собрании трудового коллектива в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы»

3.8. Заработная плата Работника предельными размерами не ограничивается.

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

Раздел 4.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА , ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации работников учреждения и их переподготовке.

4.2. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

4.3. При окончании сроков действия аттестации рабочих мест, либо в случаях, установленных законом для внеочередной оценки, проводит специальную оценку условий труда в установленные законом сроки.

4.4. Оказывает содействие в аттестации педагогических работников в соответствии с требованиями Приказа Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность". Проводит аттестацию педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

4.5. Разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих по трудовому договору по основному месту работы.

Раздел 5.

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Для обеспечения социальной защищенности Работников, членов их семей **Работодатель обязуется** предоставлять следующие социальные льготы, гарантии и компенсации:

5.1 Своевременно перечислять единый социальный налог.

5.2. Предоставлять образовательные услуги профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работникам и их детям с 50% оплатой за обучение.

5.3. Выплачивать Работникам премию в размере 3000 рублей из внебюджетных средств в честь юбилея 45- женщинам, мужчинам; 50-женщинам, мужчинам; 55-женщинам; 60-мужчинам ; 65- женщинам, мужчинам.

5.4. По медицинским показаниям предоставлять работникам и их

детям санаторно-курортные путёвки.

5.5. Производить работникам колледжа, ежегодно, к Дню учителя поощрения в виде натуральной оплаты (растительное масло – по 5 литров, мёд – по 2кг).

5.6. Производить выплату до среднего заработка к компенсациям, предусмотренным статьей 170 Трудового кодекса РФ, Работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей.

5.7. Производить Работникам, увольняемым в связи с выходом на пенсию, и проработавшим в организации не менее 10 лет, выплату единовременного пособия перед выходом на пенсию в размере 5000 рублей за счёт внебюджетных средств. По желанию работника денежная выплата может заменена натуральной оплатой продукцией учхоза (зерновые культуры, мед, растительное масло).

5.8. Оказывать материальную помощь, ежегодно, к Дню пожилого человека, ветеранам колледжа из внебюджетных средств в виде натуральной оплаты (растительное масло – по 5 литров, мёд – по 2кг).

5.9. Предоставлять работникам занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

- повар- доплата в размере 12% к должностному окладу и дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 7 календарных дней;
- кухонные рабочие- доплата в размере 5% к должностному окладу и дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 7 календарных дней;
- водитель- доплата в размере 5% к должностному окладу;
- тракторист- доплата в размере 5% к должностному окладу;
- преподаватель ОБЖ- доплата в размере 5% к должностному окладу;
- преподаватель социально- экономических дисциплин- доплата в размере 5% к должностному окладу;
- мастер п\о (повара) - доплата в размере 5% к должностному окладу;
- мастер п\о (механики) - доплата в размере 5% к должностному окладу;
- рабочая по комплексному обслуживанию территории-дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 7 календарных дней.

5.10. Выплачивать материальную помощь работникам в размере 5000рублей из внебюджетных средств, один раз в год:

- работникам, имеющим на иждивении ребенка – инвалида;
- в связи со смертью близких родственников (матери, отца, брата, сестры, мужа, жены, детей);
- в связи со смертью самого работника (работавшего или уволенного);
- в случаях длительной болезни и лечения в стационарном медицинском учреждении, необходимости дорогостоящих лекарственных средств, медикаментов и дорогостоящей операции;

5.11. В случае смерти Работников оплачивать расходы на погребение и перевозку к месту захоронения (в другой населенный пункт в пределах радиуса 500 км автотранспортом учреждения) по фактическим затратам

(супругу, супруге, родителям, детям).

5.12. Работники вышедшие на пенсию по старости, проработавшие до этого в колледже не менее 20 лет, признаются Ветеранами колледжа.

5.13. Работодатель признаёт необходимость в целях социальной защиты работников и признания их заслуг принимать все возможные меры для получения отраслевых званий и званий Ветеран труда.

5.14. В целях усиления социальной защищенности Работников ГБПОУ ГАК с. Московское **Работодатель обязуется:**

Предоставлять льготы Работникам, совмещающим работу с успешным заочным и очно - заочным (вечерним) обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

Раздел 6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Стороны обязуются:

Осуществлять политику занятости Работников в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (с последующими изменениями и дополнениями), действующими нормативными актами и настоящим Договором.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Основные критерии массового высвобождения определять в соответствии с постановлением Совета Министров Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. № 99.

6.2.2. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата.

6.2.3 Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять сводное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.2.4. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата предоставлять преимущественное право на оставление работы при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- работникам, имеющим стаж работы в учреждении более 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (менее двух лет до достижения пенсионного возраста);
- одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающих детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающих детей- инвалидов до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами;

- беременных женщин;

6.2.5. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющую 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ)

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель несет полную ответственность за создание безопасных условий труда Работников в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ.

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.1.2. Проводить инструктажи по охране труда со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую должность работниками учреждения.

7.1.3. Организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.4. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда, организует проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда за счет учреждения.

7.1.6. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

7.1.7. Обеспечивать режим труда и отдыха работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

7.1.8. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях.

7.1.9. Обеспечивать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников.

7.1.10. Осуществить финансирование обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

учет.

7.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома. (ст. 212 ТК РФ).

7.1.13. Обеспечить каждое рабочее место инструкциями по охране труда и технике безопасности.

7.1.14. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, за счет работодателя

7.1.15. Обеспечить рабочих и служащих, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и связанных с загрязнением, бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, или связанных с загрязнением. Приложение № 3

7.1.16. Работникам, связанным с загрязнениями, выдавать очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, жидкое туалетное мыло и другие), согласно нормам бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» и стандартам безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами". Приложение № 4

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

7.2.2. Подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и окружающей природной среды.

7.2.3. Оказывать необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

7.2.4. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда в соответствии с соглашением по охране труда. Приложение №5

Раздел 8.

ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

8.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и настоящим Договором.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Гарантировать осуществление деятельности профсоюзного комитета ГБПОУ ГАК с. Московское в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами Российской Федерации и ее субъектов.

8.2.2. Членам профсоюзного комитета ГБПОУ ГАК с. Московское, не

освобожденным от основной работы, уполномоченным профсоюза по охране труда сохранять среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы (проезд, проживание, суточные) за время командировок.

8.2.3. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, уполномоченным профсоюза по охране труда, свободное от работы время, не менее двух часов в неделю, с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей.

8.2.4. Обеспечивать ежемесячное взимание членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы Работников на основании их личных письменных заявлений и бесплатно перечислять их на расчетные счета профкома 50%, Ставропольской краевой организации профсоюза работников народного образования и науки РФ 50%, одновременно с перечислением средств на заработную плату Работников.

8.2.5. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету в пользование:

а) помещения (согласно действующим нормативно - техническим документам) с необходимым оборудованием, мебелью, отоплением, освещением, а также оргтехнику, транспортные средства и средства связи, множительную технику и другие необходимые технические средства;

б) помещения для проведения заседаний, конференций профсоюзных органов.

При этом эксплуатация, в том числе хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов, техническое обслуживание транспортных средств, оргтехники и компьютеров осуществляется за счет средств Работодателя.

8.2.6. Для проведения культурно-массовой и иной деятельности среди Работников отчислять денежные средства из внебюджетных средств на расчетный счет первичной профсоюзной организации. Профсоюзная организация периодически (не реже двух раз в год) информирует Работников об использовании выделенных средств.

8.2.7. Разрешать по согласованию Сторон, проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время без нарушения нормальной деятельности организации.

8.2.8. Производить увольнение по инициативе Работодателя в соответствии со статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации председателя профкома, не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.2.9. Расторгать трудовой договор с Работниками по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных пунктом 2, подпунктом б, пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в порядке,

установленном статьей 373 Трудового кодекса РФ.

8.2.10. Проводить семинары, совещания по социально-трудовым вопросам с привлечением профсоюзного комитета.

8.3. Профсоюзный комитет:

8.3.1. Проводят работу по выявлению социально профессиональных интересов Работников – организуют встречи различных групп Работников, социологические опросы, проводят анкетирование, собирают совещания.

8.3.2. В случае необходимости, вправе запросить и получить у Работодателя информацию о причинах принятия им того или иного решения по социально - трудовым вопросам, с соответствующими обоснованиями.

8.3.3. Пользуются правом представительства интересов Работников - членов профсоюза, связанным с выполнением условий Договора.

С этой целью:

а) Работники могут консультироваться с представителями профсоюзного комитета ГБПОУ ГАК с. Московское;

б) представители профсоюзного комитета могут, по просьбе Работников, участвовать в рассмотрении любых споров (конфликтов) между Работниками и Работодателем.

Раздел 9.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО ДОГОВОРУ

9.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами, его подписавшими.

9.2. Стороны обязуются:

9.2.1. Проводить проверки хода выполнения обязательств Договора по итогам полугодия и года. Результаты проверок выполнения Договора ежегодно рассматривать на совместных заседаниях администрации ГБПОУ ГАК с. Московское и профсоюзного комитета ГБПОУ ГАК с. Московское.

9.2.2. Предоставлять другой Стороне необходимую и своевременную информацию при проведении контроля за выполнением Договора.

9.2.3. В случае выявления нарушений условий Договора или невыполнении договора по результатам проверки проводить взаимные консультации и принимать соответствующее решение в срок, не позднее двух недель со дня окончания проверки.

9.3. Выполнять решения по вопросам, включенным в Договор, рассматривать взаимные обращения, разрабатывать планы и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

9.4. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по Договору, а также в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением Договора, несут ответственность по действующему законодательству Российской Федерации.

**Постоянный состав комиссии
по подготовке проекта коллективного договора и контролю за его
исполнением**

От Работодателя:

1. Вайкок А.Ш.
2. Набокова Л.С.
3. Мазикина Т.В.
4. Семенихина О.И.

От профсоюзной организации:

1. Селина О.В.
2. Дурнева М.А.
3. Грошева О.В.
4. Коваленко И.Ю.

Председатель профкома
ГБПОУ ГАК с.Московское

О. В. Селина

Директор ГБПОУ ГАК
с. Московское

А. Ш. Вайкок

Принято
На собрании трудового коллектива
колледжа
Протокол №
Председатель трудового коллектива

«Утверждаю»
Директор ГБПОУ
ГАК с. Московское

_____ В.М. Товкань

_____ А.Ш. Вайкок

**Положение
по оплате труда работников ГБПОУ «Государственный
агротехнический колледж» с. Московское**

1. Настоящее положение по оплате труда работников ГБПОУ «Государственный агротехнический колледж» с. Московское, разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 г., протокол 11

Данное Положение рассчитано на перспективу социально-экономического развития колледжа.

1. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим приложением, заработную плату работников ГБПОУ «Государственный агротехнический колледж» следует определять исходя из:

- должностных окладов, ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера .

2. Штатное расписание учреждения утверждается директором колледжа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) колледжа. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором колледжа на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников колледжа, согласованным в ус-

тановленном порядке с представительным органом работников.

3. Профессиональные квалификационные группы должностей служащих, должностные оклады и ставки заработной платы работников колледжа устанавливаются согласно разделу 1.3 настоящего приложения.

4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам колледжа согласно разделу 2 настоящего приложения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам колледжа согласно разделу 3 настоящего приложения.

8. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам приведен в разделе 4 настоящего приложения.

9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в колледже приведены в разделе 5 настоящего приложения.

10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждений образования начального и среднего профессионального образования приведен в разделе 6 настоящего приложения.

11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7 настоящего приложения.

12. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

13. Ежемесячная доплата за ученую степень и почетное звание, ведомственное почетное звание (нагрудный знак), педагогическим работникам учитывается при начислении заработной платы за педагогическую нагрузку.

14. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных колледжем на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых колледжем с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

15. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда колледжа работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании

материальной помощи работникам колледжа.

Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников колледжа.

1.1.1. Должностной оклад руководителя колледжа, устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Руководитель (директор)	18382			

1.1.2. Должностные оклады заместителей директора, главному бухгалтеру, главному экономисту колледжа устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда.

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель директора по УР	16554			
2.	Заместитель директора по ВР				
3. 4.	Заместитель директора по МР Заместитель директора по УП				
5.	Заместитель директора по связям с производством и ГО				
6.	Главный бухгалтер	16454			
7.	Главный экономист				

Примечания к подпункту 1.1.2:

В размеры должностных окладов заместителей директора колледжа, кроме заместителя директора по по связям с производством и ГО, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

1.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п./п.	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
---------	--------------------------	---	----------------------------

1	2	3	4
1.		лаборант	3885

1.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
	1 квалификационный уровень	Дежурный по общежитию	3901
2.	2 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	4964

1.1.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень		
2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-организатор;	5977
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог; мастер производственного обучения	6564
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания;	7265

1.1.7 Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	3 квалификационный уровень	Заведующий филиалом Управляющий учебным хозяйством	6640 6640

1.1.8.Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих.

1. Минимальные размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» 3651 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» 4964 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» 5649 рублей;

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» 8434рублей;

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей	Коэффициент повышения окладов за квалификационный уровень	Должностной оклад с учетом коэффициента повышения, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень			
Секретарь-машинистка, паспортист, экспедитор, комендант, кассир, архивариус, документовед	3651	1,0	3651
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень			
Инспектор по кадрам, секретарь руководителя, диспетчер	4964	1,00	4964
Техники всех специальностей без категории	4964	1,00	4964
2 квалификационный уровень			
Старший: -			
Заведующие: складом	4964	1,02	5063
3 квалификационный уровень			
Заведующая столовой, начальник хозяйственного отдела	4964	1,05	5212
Механик	5311	1,0	5311
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень			
Без категории: бухгалтер, бухгалтер-калькулятор, юрист, контрактный управляющий, библиотекарь, инженер по охране труда и технике безопасности, программист, оператор	5649	1,0	5649

ЭВМ, специалист по кадрам			
2 квалификационный уровень			
II категория: бухгалтер, бухгалтер-калькулятор, юрист, контрактный управляющий, библиотекарь, инженер по охране труда и технике безопасности программист, оператор ЭВМ, специалист по кадрам	5649	1,03	5818
3 квалификационный уровень			
I категория: бухгалтер, бухгалтер-калькулятор, юрист, контрактный управляющий, библиотекарь, инженер по охране труда и ТБ, программист, оператор ЭВМ, специалист по кадрам	5649	1,05	5931
Ведущий бухгалтер	5649	1,10	6214
Заведующая библиотекой	7132	1,0	7132

1.1.9. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

1.1.10. Минимальные размеры окладов рабочих колледжа, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Сторож, плотник, электрик, раздатчик нефтепродуктов	3594руб.
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих рабочий по комплексному обслуживанию территории, кухонная рабочая, кладовщик, оператор котельных установок	3766 руб.
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих машинист по стирке	3936 руб.
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих повара, слесарь по ремонту оборудования, слесарь-сантехник, газоэлектросварщик,	4964руб.
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих водитель легкового автомобиля	5022 руб.
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5249 руб.
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5363 руб.
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих водитель автобуса	5705руб.
9. Тракторист учебного хозяйства-	8500 руб.
10. Пчеловод-	5965 руб.

1.1.11 К квалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Ставки заработной

платы могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2. Вопрос об установлении конкретному рабочему ставки заработной платы в соответствии с настоящим перечнем решается колледжем самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Выплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда

2.1.2. Оплата труда работников, ранее принятых по трудовым договорам и продолжающим деятельность до аттестации рабочих мест, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых установлены доплаты до 12 % и до 24 %, утвержденных приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. № 579 (с изменениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей установлены компенсационные выплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

В каждом учреждении образования на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается выплата.

Компенсационные выплаты для остальных работников по указанным основаниям производятся в размерах, установленных по итогам аттестации рабочих мест, осуществленной организациями, имеющими лицензию.

2.2. Выплата за работу в особых условиях труда :

<i>Наименование работ</i>	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)

Ежемесячно:

За работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности / ИПР и специалистам / выплата производится только по основной должности.	25
Выплатам работникам, занятым на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.	до 12

Примечания к таблице:

Перечень работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения образования по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В колледже на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в колледже, повышается должностной оклад (ставка заработной платы).

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов (ставок заработной платы) по 2 и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из должностного оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально должностные оклады повышаются на размеры их повышения в процентах, а затем – на размеры повышений в абсолютных величинах.

Преподавателям выплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

2.3. Выплата водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день в размере 25% оклада за фактически отработанное время в качестве водителя.

2.3.1. Выплаты за работу в ночное время в размере 35% часовой ставки заработной платы за каждый час работы в период (с 22-00 часов до 6-00 часов).

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

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

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

работникам, получающим помимо должностного оклада выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные трудовым договором оплата производится с учетом выплат в двойном размере.

2.3.3. Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

2.3.4. Работникам колледжа выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение

объема выполняемых работ. Выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Установление выплат производится за:

совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

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

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном нормативном акте учреждения.

2.4. Компенсационные выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

№ n/n	Перечень работ	Размер выплат в процентах к должностному окладу или ставке зарплатной платы
1	2	3
1.	Мастерам за работу со второй подгруппой	До 100
2.	Преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки: русскому языку, литературе математике, иностранному языку, черчению, инженерная графика, техническая механика, физике, химии.	до 15 до 10
3.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями:	до 15
4.	Преподавателям за классное руководство	до 15
4.	Педагогическим работникам и специалистам колледжа за работу в сельской местности	25

5.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство в методических, цикловых, предметных комиссиях, методических объединениях;	до 15
	Преподавателям за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) – 5% базовой ставки (при нагрузке 720 часов информатики)	до 5%
6.	выплата за работу в ночное время (с 22.00-6.00)	35
7.	выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	100
8.	выплата за сверхурочную работу	За первые два часа работы не менее, чем в полуторном, за последующие часы- не менее, чем в двойном размере.
9.	Заместителю директора по учебно-воспитательной работе, имеющих общежития	до 20
10.	За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	от 50 до 100
11.	За расширенную зону обслуживания, увеличения объема работ	до 100

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в учебной группе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для колледжа соответствующими типовыми положениями об колледже. Для групп

с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ пропорционально фактической наполняемости групп.

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и колледжа в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в колледже создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом директора.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются колледжем самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников колледжа.

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

3.2. В колледже устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: (Приложение №1)

за качество выполняемых работ :

за интенсивность и высокие результаты работы;

за сложность и напряженность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

за участие в работе краевой инновационной площадке;

за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями. Системой оплаты труда колледжа могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

3.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в колледже устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства колледжа (структурного подразделения);
- за подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью колледжа;
- за подготовку, написание и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п. в виде коэффициента или единовременной выплаты);
- за работу по техническому обеспечению учебного процесса в колледже (оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- поощрительная выплата в связи с юбилейными датами;
- за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- в связи с успешным завершением учебного года;
- за подготовку объектов к зимнему сезону;
- за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов, ИИГА;
- за содействие в обеспечении платных образовательных услуг;
- выплата за обеспечение внебюджетной деятельности;
- за интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов;
- за ввод объекта строительства (ремонта, реконструкции) в эксплуатацию;
- выплата за качественное и оперативное выполнение в установленный срок порученного дополнительного объема работ;
- за другие виды выполненных работ, требующих единовременного материального стимулирования (поощрения) работников. При назначении этой выплаты указываются конкретные виды выполненных работ или иные причины ее установления.
- поощрительные выплаты в связи с выходом на пенсию – работникам, проработавшим в колледже не менее 10-ти лет;
- за классность водителям: 1 класс (категории BCDE, ABCDE, ABCDF) – 25%;
- за наличие 2 квалифицированной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности-5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие 1 квалифицированной категории-15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие высшей квалифицированной категории-20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома (за исключением руководителей учреждений профессионального образования);
- имеющим почетное звание «народный» – в размере 20 процентов, «заслуженный» – 15 процентов установленного должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 10 процентов установленного должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения

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

- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника. При назначении этой выплаты указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления;

3.4. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются директором колледжа в процентном отношении или в абсолютных размерах к окладам (ставка) по соответствующим профессионально квалификационным уровням ПКГ в пределах лимитов бюджетных обязательств и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников и выплачиваются в соответствии со штатным расписанием, тарификационным списком и системным показателям.

3.5. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются директором колледжа по системным показателям в соответствии с качеством работы и средств колледжа, направленных на оплату труда и гарантированно выплачиваются в течение всего учебного года. Размеры выплат в начале следующего учебного года могут повышаться, понижаться или отменяться решением директора и представлению комиссии по подведению итогов оценки эффективности труда работников.

3.6. Размер стимулирующих выплат работникам по итогам работы устанавливается как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен. Расчет стоимости одного балла осуществляется одинаково для всех работников колледжа.

3.7. Стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы сотрудникам колледжа производятся ежеквартально, не позднее 05 числа следующего месяца, по представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений и утверждаются директором колледжа. Решение о выплате стимулирующего характера за сложность и напряженность труда заместителям директора колледжа, главному бухгалтеру, главному экономисту и другим работникам, подчиненным директору колледжа непосредственно производятся ежемесячно по приказу директора.

Розовая стимулирующая выплата производится за работу, не предусмотренную должностными обязанностями и не включенную в гарантированные выплаты.

3.8. Все стимулирующие выплаты производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

3.9. Премирование работников осуществляется на основе Положения «О премировании», утвержденного директором колледжа. Выплаты производятся на основании приказа по колледжу.

3.10. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника.

«Руководителю учреждения материальная помощь выплачивается согласно приказу учредителя в размере в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда».

Раздел 4. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

4.1. При определении должностного оклада руководящих работников (директоров, заместителей руководителя, главного бухгалтера, главного экономиста) учитываются:

группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями ;

4.2. Аттестация педагогических и руководящих работников колледжа

осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации, Положением о формах и процедурах аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края.

4.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

4.5. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда работников определены в разделе «Требования к квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации.

4.6. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

окончившим специфаккультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

4.7. Изменение размеров должностных окладов производится при: получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

4.8. Руководитель колледжа проверяет документы об образовании и устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в колледже помимо основной работы).

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательного учреждения несет руководитель колледжа.

Раздел 5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в колледже.

5.1 . Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» .

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами учреждения

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.2. Преподавателям общеобразовательных дисциплин , у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года, выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;

заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой;

заработная плата, установленная при тарификации, в размере должностного оклада, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой.

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

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за 2 месяца.

5.3. Должностные оклады перечисленным ниже работникам устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год – руководителю физического воспитания, преподавателю-организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

5.4. Преподавательская работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в колледже оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя как в основное рабочее время, так и за его пределами.

5.5. Объем учебной нагрузки, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

При установлении преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в колледже его руководителем, определяется Министерством образования СК, а другим работникам, ведущим ее помимо основной работы, – самим колледжем. Преподавательская работа в колледже для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя колледжа по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Министерства образования СК.

5.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

Преподавателям колледжа, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год в порядке, предусмотренном пунктом 5.5 настоящего приложения.

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

5.7. Месячная заработная плата педагогических работников колледжа определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени преподавателя;

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

5.8. Тарификация преподавателей производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

Установленную таким образом месячную заработную плату преподавателю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

Раздел 6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам.

6.1. Преподавателям колледжа до начала учебного года средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления должностного оклада на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

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

6.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленного должностного оклада, а руководящим работникам – должностной оклад с учетом группы по оплате труда руководителя колледжа и квалификационной категории.

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

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

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2-х месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

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

Порядок уменьшения учебной нагрузки, предусмотренный для преподавателей профтехцикла, на преподавателей общеобразовательных дисциплин не распространяется.

В случае, если преподаватели общеобразовательных дисциплин колледжа в период временной нетрудоспособности были направлены на повышение квалификации или не вели занятий по другим уважительным причинам, для преподавателей обязательным является выполнение годовой суммы часов по учебному плану за вычетом часов, фактически приходящихся на дни и недели отсутствия на работе. При этом установленная преподавателю в начале учебного года месячная заработная плата изменению не подлежит.

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

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 6.4 настоящего приложения.

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

6.7. В колледже изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

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

6.8. Оплата труда мастеров производственного обучения производится по должностным окладам, предусмотренным в разделе 1 настоящего приложения.

6.9. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется образовательным учреждением исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

При неполном объеме учебной нагрузки и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, производится почасовая оплата труда мастеров производственного обучения. Размер заработной платы в этих случаях определяется путем деления месячного должностного оклада мастера производственного обучения на среднемесячную норму рабочих часов и умножения полученной часовой ставки на фактически отработанные часы за 1 месяц.

Мастерам производственного обучения, выполняющим в колледже наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по

другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6.10. В тех случаях, когда преподаватели привлекаются к руководству производственной практикой учащихся, оплата их труда за этот период производится из расчета среднего должностного оклада мастера производственного обучения колледжа, сверх заработной платы за часы теоретических занятий.

Раздел 7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников в колледже применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледже;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

при оплате преподавателей колледжа за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

Для преподавателей учреждения, как было указано в пункте 6.1, – путем деления должностного оклада на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

В данное положение могут вноситься дополнения и изменения.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Селина О. В.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ ГАК
с. Московское

_____ А. Ш. Вайкок

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей на бесплатное получение работниками
спецодежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	№ пункта и приказа
1	Заведующий библиотекой, библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.	Приказ Минздрав-соцразвития № 997Н, п. 30
2	Водитель легкового автомобиля, автобуса	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 12 пар дежурные	Приказ Минздрав-соцразвития № 997Н, п 11
3	Зав. складом, кладовщик	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	1 шт. 1 шт. 6 пар	Приказ Минздрав-соцразвития № 997Н, п 31
4	Каменщик	Сапоги резиновые с защитным подноском (термостойкие)	1 пара	Приказ Минздрав-соцразвития № 997Н, п 47

		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
5	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Минздрав-соцразвития № 997Н, п 60
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
6	Начальник хозяйственного отдела	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздрав-соцразвития № 997Н, п 32
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
7	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздрав-соцразвития № 997Н, п 122
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
8	Преподаватель ЛПЗ (повар);	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздрав-соцразвития № 997Н, п 122
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	

9	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздрав-соцразвития № 997Н, п 127
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Наплечники защитные	дежурные	
10	Рабочий по комплексному обслуживанию и территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздрав-соцразвития № 997Н, п 135
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
11	Слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздрав-соцразвития № 997Н, п 148
		Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара	
		Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
12	Слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздрав-соцразвития № 997Н, п 152

		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
13	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздрав-соцразвития № 997Н, п 163
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
14	Преподаватель (слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздрав-соцразвития № 997Н, п 152
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
15	Тракторист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздрав-соцразвития № 997Н, п 169
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Очки защитные	до износа	
16	Электрик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минздрав-соцразвития № 997Н, п 193
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	

		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
17	Электрогазосварщик	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1 шт.	Приказ Минздрав-соцразвития № 997Н, п 17
		Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла или.	2 пары	
		Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2 пары	
		Перчатки с полимерным покрытием или	6 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	12 пар	
		Боты или галоши диэлектрические или	дежурные	
		Коврик диэлектрический	дежурный	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Щиток защитный термостойкий со светофильтром или	до износа	
		Очки защитные термостойкие со светофильтром	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Селина О. В.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ ГАК
с. Московское
_____ А. Ш. Вайкок

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей на бесплатное получение работниками
смывающих и (или) обезвреживающих средств

№ п\п	Наименование профессий	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на месяц	№ пункта и приказа
1	Мастер п\о (каменщик)	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ № 1122н п. № 7
2	Кухонный рабочий	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ № 1122н п. № 7
3	Повар	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ № 1122н п. № 7
4	Преподаватель ЛПЗ (повар);	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ № 1122н п. № 7
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и территории	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ № 1122н п. № 7

6	Слесарь-ремонтник	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ № 1122н п. № 7
7	Слесарь-сантехник	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ № 1122н п. № 7
8	Слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ № 1122н п. № 7
9	Преподаватель (слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования)	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ № 1122н п. № 7
10	Тракторист	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ № 1122н п. № 7
11	Мастер п\о (Электрогазосварщик)	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравсоц развития РФ № 1122н п. № 7

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
« Государственный агротехнический колледж»
с. Московское**

**СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2017 год**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Кол-во	Ст-ть работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Замена электропроводки в общежитии № 2 ГАК с. Московское			400,0	01.09. 2017г.					
2	Проведение медицинских осмотров работников в соответствии с требованиями приказа Минздравсоцразвития за № 302н от 12 апреля 2011	Чел.	135	160,0	Согл. графика	Болгова Е. Д. Иванько Н. М. Васильев С. В. Семенихина О. И.				
3	Установка сплит системы в кабинете № 4 ГАК с. Московское	шт	1	25,0	Июнь 2017					
4	Провести специальную оценку условий труда	чел	17		февраль 2017	Вайкок А. Ш. Семенихина О. И.				
5	Обеспечение работников спецодеждой и спец.обувью	чел	29	13,5	В течении года 2017	Грошева О. В.				
6	Обучение по электробезопасности	шт	8	12,5	сентябрь 2017	Семенихина О. И.				

	электротехнического персонала									
8	Разработка, издание (размножение) инструкций по охране труда, а также приобретение нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда.	шт		5,0	По мере необходимости	Семенихина О. И.				
9	Приобретение первичных средств пожаротушения и знаков противопожарной безопасности.	шт		8,0	В течении года	Грошева О. В.				
10	Проведение проверки сопротивления изоляции электроплит колледжа			30,0	Ноябрь 2017	Семенихина О. И.				
11	Замена оконных блоков в Донском филиале	шт		400,0	Июль 2017					
12	Замена крыши на административном здании Донском филиале	шт		500,0	Июль 2017					
	всего			1554,0						

Директор колледжа

А. Ш. Вайкок

Председатель первичной профсоюзной организации

О. В. Селина

СОДЕРЖАНИЕ

- 1.Титульный лист. Коллективный договор на 2017-2020 годы стр1.
- 2.Раздел1.Общие положения –стр. 2-3.
- 3.Раздел2. Рабочее время и время отдыха- стр.4-7.
4. Раздел3.Оплата и нормирование труд.-стр.8.
- 5.Раздел4.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников-стр.9.
- 6.Раздел 5.Социальные льготы, гарантии и компенсации-стр.9-11.
- 7.Раздел 6.Содействие занятости-стр.11-12.
- 8.Раздел 7.Охрана труда-стр.12-13.
- 9.Раздел 8.Гарантии прав членов профсоюза и деятельности профсоюзных органов-стр.13-15.
- 10.Раздел 9.Котроль за выполнением договора, ответственность сторон за невыполнение обязательств по договору- стр.15.
- 11.Приложение №1. Постоянный состав комиссии по подготовке проекта коллективного договора и контролю за его исполнением-стр.16.
- 12.Приложение №2. Положение по оплате труда работников ГБПОУ «Государственный агротехнический колледж» с. Московское-стр.17-35
- 13.Приложение №3. Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты-стр.36-40.
- 14.Приложение №4. Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками смывающих и (или) обезвреживающих средств –стр. 41-42.
- 15.Приложение №5.Соглашение по охране труда на 2017 год -стр.43-44.