

Утвержден  
на общем собрании работников  
государственного бюджетного профессио-  
нального образовательного учреждения  
«Государственный агротехнический колледж»  
с. Московское

"16" января 2023 года

## Коллективный договор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Государственный агротехнический колледж» с. Московское на 2023-2026 гг.

От работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБПОУ ГАК с. Московское  
С. Д. Шуваева  
2023г.



От работодателя  
Директор  
ГБПОУ ГАК с. Московское  
А. Ш. Вайкок  
2023г.



Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию  
в органе по труду Управление труда и социальной защиты населения  
(указать соответствующий уполномоченный орган) АИЗО СК

Регистрационный № 8 от «24» января 2023 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) Б. специалист ОТО Ол. Тарасова-Н.  
(должность, Ф.И.О., подпись)



## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Государственный агротехнический колледж» с. Московское (далее – коллективный договор, образовательное учреждение) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении на основе взаимно согласованных интересов сторон.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности образовательного учреждения и направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы, на повышение жизненного уровня работников образовательного учреждения, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего коллективного договора.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения образовательной организации, льготы и преимущества, условия труда работников, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края, на 2023-2026 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора образовательного учреждения Вайкок Адама Шамсудиновича (далее – Работодатель);

- работники образовательного учреждения (далее – Работники) в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения Шуваевой Светланы Даудовны (далее - Профком).

1.4. Профком, действующий на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее-Профсоюз), является полномочным представительным органом Работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию в лице Профкома как единственного полномочного представителя Работников образовательного учреждения.

1.5. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно Работниками и через профсоюзный комитет:

— учёт мнения профсоюзного комитета (согласование);

— консультации Работодателя и представителей Работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

— получение представителями Работников от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 Трудового кодекса Российской Федерации (далее- ТК РФ) и настоящим коллективным договором;

— обсуждение с Работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

— обсуждение с Работодателем вопросов планов социально-экономического развития образовательного учреждения;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— членство в комиссиях образовательного учреждения с целью защиты трудовых прав Работников.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательного учреждения, изменения типа образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Принятые изменения и дополнения в коллективный договор, оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работников образовательного учреждения.

1.9. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами. В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 февраля 2023 года и действует по 31 января 2026 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.12. Ведение коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, урегулирование возникших в ходе коллективных переговоров между представителями сторон, а также

контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (статья 35 ТК РФ) в образовательном учреждении (далее - Комиссия), образованной на паритетной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон (Приложение №1).

1.13. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех Работников образовательного учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

#### 1.14. Социальные гарантии, льготы и компенсации

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

#### 1.15. Общие обязательства Сторон.

1.15.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы образовательного учреждения, 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.

1.15.2. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников в рамках коллективного договора Профком обязуется:

- а) содействовать укреплению дисциплины труда в образовательном учреждении;
- 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, коллективного договора;
- г) обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.15.3. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения коллективного договора, а 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. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, учебным расписанием (расписанием занятий), графиками работы (графики сменности), утверждаемыми утвержденными Работодателем с учетом мнения

Профкома, условиями трудового договора.

2.2 Для руководителя, заместителей руководителя, заведующих филиалов, работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю - суббота и воскресенье.

2.3. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников образовательного учреждения составляет 40 часов в неделю.

2.4. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени –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 (ст. 333 ТК РФ).

2.5 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 свободный 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.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники до восемнадцати лет, другие категории Работников в соответствии

с трудовым законодательством.

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

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

а) беременной женщины;

б) одному из родителей (опекун, попечитель), 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.

2.8. Работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 28 календарных дней административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу,

- 30 календарных дней работникам, имеющим группу инвалидности;

- 56 календарных дней руководителю, педагогическим работникам.

Очередность предоставления ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Изменение графика отпусков может осуществляться с письменного согласия Работника.

При предъявлении Работником образовательного учреждения путевки на санаторно-курортное лечение, отпуск предоставляется вне графика.

2.9. 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 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;

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

2.10. Педагогические работники образовательного 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).

2.11. За ненормированный рабочий день и привлечение к выполнению дополнительной работы для функционирования образовательного учреждения Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- заместителю директора по связям с производством и ГО - 14 календарных дней;

- главному бухгалтеру - 14 календарных дней;

- главному экономисту - 14 календарных дней;

- водителю директора легкового автомобиля - 14 календарных дней;

- бухгалтеру расчетного стола - 10 календарных дней;

- бухгалтеру – кассиру - 7 календарных дней;

- специалисту по кадрам - 7 календарных дней;

- заведующему складом - 7 календарных дней;

2.12. Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

- повар - 7 календарных дней;

- кухонные рабочие - 7 календарных дней;

- рабочая по комплексному обслуживанию территории - 7 календарных дней.

2.13. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков по письменному заявлению Работникам предоставляется отпуск с сохранением средней заработной платы:

- родителям, сопровождающим детей - школьников (1 класс) - 1 сентября;

- в связи с проводами сына на срочную военную службу - 1 календарный день;

- в связи с рождением ребенка - 1 календарный день;

- в связи с вступлением в брак (регистрацией брака детей) – 3 календарных дня;

- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруги)

– 3 календарных дня. Если место захоронения на расстоянии более 500 км. от места жительства – 6 календарных дней;

- в честь юбилея 50,55,60 лет - 1 календарный 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 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. Работодатель может предоставлять Работникам по их письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам в случаях, предусмотренных статьями 128 и 263 ТК РФ.

### **Раздел 3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

3.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с установленной в образовательном учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Государственный агротехнический колледж» с. Московское.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

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 Профкома.

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

3.6. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца за предыдущий месяц.

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

3.7. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение №2), с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.8. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать ставку заработной платы, должностной оклад (оклад) Работника за отработанное время, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом. Выплата стимулирующего характера, начисляемая по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

3.9. Выплата заработной платы осуществляется путем зачисления денежных средств на расчетные счета Работников, указанные в заявлении Работника.

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

3.11. Педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов выплаты к заработной плате 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в колледже в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организациях, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

3.12. Выплаты педагогическим работникам, впервые получившим высшее педагогическое образование, 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада).

3.13. 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.

3.14. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в размере 35% часовой ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение Работников к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя, оплата производится в повышенном размере всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

3.16. Суммы выплат за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), производится сверх минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

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

3.18. Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие выплаты:

- повар - доплата в размере 12% к должностному окладу;
- кухонные рабочие - доплата в размере 5% к должностному окладу;
- водитель- доплата в размере 5% к должностному окладу;
- тракторист- доплата в размере 5% к должностному окладу;
- рабочая по комплексному обслуживанию территории- 5 % к должностному окладу.

3.19. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы Работников в образовательном учреждении создаётся комиссия в составе представителей Работодателя и Профкома. Состав комиссии утверждается приказом Работодателя. Заседания комиссии проводить в соответствии с положением или регламентом работы комиссии.

3.20. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи Работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательного

учреждения, принимаемыми по согласованию с Профкомом в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- иных случаях, что фиксируется в *Положении о премировании и материальной помощи* Работников образовательного учреждения.

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

3.22. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка тетрадей, руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

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

3.23. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию,

сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

3.24. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350);

- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

3.25. Педагогическим работникам продлевается на один год с момента выхода на работу оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течении первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

3.26. При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 № ВБ-1700/08), а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2020 г. № 1800) (далее - постановление № 850).

3.27. Вознаграждение за классное руководство учитывается и выплачивается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, во время нахождения классного руководителя в командировке, в период каникул, установленных для обучающихся, а также в периоды отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям.

3.28. При установлении компенсационной выплаты за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений руководствоваться следующими положениями:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмены классного руководства в конкретных группах по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства педагогическим работником, за исключением случаев сокращения количества групп;

- преемственность осуществления классного руководства в группах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство

3.29. Специалистам за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности, осуществляется компенсационная выплата в размере 25% ставки заработной платы. Преподавателям данная выплата осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

#### **Раздел 4. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

4.1. Работодатель содействует повышению подготовки и дополнительного профессионального образования Работников образовательного учреждения.

4.2. Сохраняет за Работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы.

4.3. 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.

4.4. 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. Предоставлять образовательные услуги по подготовке и дополнительному профессиональному обучению Работникам и их детям с 50% оплатой за обучение.

5.2. Выплачивать Работникам премию в размере 3000 рублей из внебюджетных средств в честь юбилея 45, 50 лет - женщинам, мужчинам, 55 лет – женщинам, 60 лет – мужчинам, 65- женщинам, мужчинам, 70- женщинам, мужчинам (проработавшим не менее 3-х лет)

5.3. По медицинским показаниям оказывать содействие в приобретении работникам и их детям санаторно-курортных путёвок.

5.4. Производить всем Работникам колледжа, ежегодно, к Дню учителя поощрения в виде натуральной оплаты (мёд – по 4,5 кг) *(кроме работников учебного хозяйства и работников, находящихся в декретном отпуске)*

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

5.6. 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).

5.7. Оказывать материальную помощь, ежегодно, к Дню пожилого человека, ветеранам колледжа из внебюджетных средств в виде натуральной оплаты (мёд – по 4,5кг).

5.8. Выплачивать материальную помощь работникам в размере 5000 рублей 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;
- в случаях перенесенного заболевания, вызванным новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) и реабилитационных мероприятий.

5.9. 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).

5.10. Работники, вышедшие на пенсию по старости, проработавшие до этого в колледже не менее 10 лет, признаются Ветеранами колледжа.

5.11. Работодатель признаёт необходимость в целях социальной защиты работников и признания их заслуг принимать все возможные меры для получения ведомственных наград.

5.12. В целях усиления социальной защищенности Работников образовательного учреждения **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.

5.13. При заключении трудового договора гражданин, поступающий на работу, предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или на условиях совместительства;
- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

5.14. При заключении трудового договора впервые оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Социального фонда России сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

5.15. На всех Работников, принятых на основную работу, проработавших в образовательном учреждении свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) и (или) сведения о трудовой деятельности.

Расторжение трудового договора может производиться только по основаниям, предусмотренным законодательством.

5.16. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет.

5.17. В день увольнения Работодатель обязан выдать Работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или

предоставить сведения о трудовой деятельности, другие документы, связанные с работой – по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет. Днем увольнения считается последний день работы или последний день ежегодного отпуска при увольнении Работника в соответствии со статьей 127 ТК РФ.

## **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.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации учреждения;
- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:
  - 10 работников и более в течение 30 дней;
  - 10% работников и более в течение 60 календарных дней.

### **6.2. Работодатель обязуется:**

6.2.2. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные ТК РФ, 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 свободное 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**

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

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить Работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников.

7.2.2. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда в колледже;

7.2.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством;

7.2.4. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

7.2.5. Обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

7.2.6. Проводить инструктажи по охране труда со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую должность Работниками образовательного учреждения.

7.2.7. Организовывать обучение Работников и проверку знаний по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, реже одного раза в 3 года.

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

7.2.9. Обеспечивать безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

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

7.2.11. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках, о мерах по

защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

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

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

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

7.2.15. Проводить своевременный учет и рассмотрение причин, обстоятельств, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

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

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

7.2.18. Обеспечивать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников;

7.2.19. На основании результатов специальной оценки условий труда, обеспечить Работников, 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).

7.2.20. 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).

7.2.21. Содействовать распространению практического опыта Международной организации труда по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах.

7.2.22. С целью предотвращения случаев ВИЧ- инфекций среди работников и членов их семей колледж проводит информационно-разъяснительную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информированных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ- инфекции в вводные и повторные

инструктажи по охране труда.

7.2.23. Консультирование и мотивирование Работников к добровольному тестированию на ВИЧ- инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

7.2.24. Обеспечивать выполнение требований государственных санитарно - эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению Работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в коллективе информационную работу по профилактике социально- значимых заболеваний, в т. ч. ВИЧ/СПИДа. Проводить инструктаж и подготовку Работников по процедурам контроля за ВИЧ- инфекцией в контексте несчастных случаев на производстве и в рамках оказания первой медицинской помощи.

### **7.3.Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

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

7.3.4. 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 ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и настоящим коллективным договором.

### **8.2.Работодатель обязуется:**

8.2.1. Гарантировать осуществление деятельности Профкома образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами Российской Федерации и Ставропольского края.

8.2.2. Членам профсоюзного комитета образовательного учреждения, не освобожденным от основной работы, уполномоченным профкома 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 профкома 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 счет Ставропольской краевой организации Общероссийского Профсоюза образования, 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 профкома и профсоюзных собраний.

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 ТК РФ председателя первичной профсоюзной организации, 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 ТК РФ, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ.

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

8.3. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом осуществляет:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- установление системы оплаты труда;
- утверждает формы расчетного листка;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- установление размера повышения заработной платы в ночное время;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- применение систем нормирования труда;
- изменение условий труда;
- оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ),
- оплату труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ)
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие Положения о дополнительных отпусках;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением.

8.4. Работодатель с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета:

- принимает решения о массовых увольнениях;
- принимает решение о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (статья 105 ТК РФ);
- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решение о введении, замене и пересмотре норм труда (статья 162 ТК РФ);
- утверждает перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- составляет график сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждает правила внутреннего трудового распорядка;
- устанавливает сроки выплаты заработной платы работников;
- принимает локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);
- устанавливает сроки выплаты заработной платы;
- утверждает конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает решения о применении дисциплинарного взыскания в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- принимает решение о снятии дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- создает комиссию по охране труда;
- утверждает правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- определяет сроки проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- производит расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
  - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
  - другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.);
  - принимает решение о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза (статья 82 ТК РФ);

## **8.5. Профсоюзный комитет:**

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

8.5.2. 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.

8.5.3. Пользуется правом представительства интересов Работников - членов Профсоюза, связанным с выполнением условий коллективного договора.

С этой целью:

а) Работники могут консультироваться с представителями профсоюзного комитета образовательного учреждения;

б) Профком по просьбе Работников, участвует в рассмотрении любых споров (конфликтов) между Работниками и Работодателем.

## **Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей Комиссии, соответствующим органом по труду.

9.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления Комиссией контроля за ходом выполнения коллективного договора и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения *ежеквартально* с информацией представителей Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

9.4. Итоги выполнения коллективного договора за год подводятся на общем собрании Работников. С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

9.5. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, а также в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, несут ответственность по действующему законодательству Российской Федерации.

**Состав комиссии**  
**Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и**  
**заключения коллективного договора**

**От Работодателя:**

1. Вайкок А.Ш. - директор
2. Астапова Л.М. – главный экономист
3. Батракова О.В. – специалист по кадрам
4. Семенихина О.И. - специалист по охране труда

**От Работников:**

1. Шуваева С.Д. - преподаватель
2. Товкань Т.И. - преподаватель
3. Иванько В.Ю. – мастер производственного обучения
4. Газарьян Е.В. - комендант

Приложение №2  
к коллективному договору  
на 2023-2026 г.

## Расчетный листок

Учреждение                      ГБПОУ ГАК с. Московское

Месяц начисления

Подразделение

### Расчетный листок

Учреждение: ГБПОУ ГАК с. Московское									
К выплате:						Мастер производственного обучения			
0000000105									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:		на "себя"		на детей		имущественных			
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
<b>1. Начислено</b>						<b>2. Удержано</b>			
Оклад по дням бюджет показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад)							НДФЛ исчисленный по ставке 13(30)%		
Оклад по дням бюджет (по внутр. совмест-ву) показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) -							Профсоюзный взнос 1%		
Оплата по тарификации бюджет (по внутр. совмест-ву) показатели: Тарифный разряд - Часы по тарификации норма - Часы тарификации -									
Оплата разовых часов бюджет доп (по внутр. совмест-ву) показатели: Тарифный разряд - Часы по тарификации норма - Разовые часы бюджет -									
Доплата за работу в праздники и выходные (по внутр. совмест-ву) показатели: Сумма -									
Доплата за нагрудный знак% преподаватели показатели: Тарифный разряд проценты									

Доплата за классное руководство % преподаватели (по внутр. совмест-ву) показатели: Тарифный разряд - Процент -									
Стимулирующая доплата сумма бюджет показатели: Фиксированная сумма - 0									
Доплата за баллы показатели: Баллы - Норма дней за квартал - Фактически отработано за квартал - Стоимость балла -									
Хозрасчетные курсы 211 внебюджет показатели: Сумма - 0									
Сельские % показатели: Процент оплаты -									
Сельские % (по внутр. совмест-ву) показатели: Процент оплаты - 25									
Доплата бюджет проценты показатели: Процент оплаты -									
Доплата за кабинет % по окладу показатели: Процент оплаты -									
Доплата за нагрудной знак % по окладу показатели: Процент оплаты -									
Доплата за наличие категории показатели: Процент оплаты -									
Доплата за наличие категории (по внутр. совмест-ву) показатели: Процент оплаты -									
Оплата по часовому тарифу показатели: Тарифная ставка часовая (должностной оклад)									
Доплата за ночные часы показатели: Тарифная ставка									
Доплата за кабинет % преподаватели показатели: Тарифный разряд Прорценты									
Доплата за классное руководство % преподаватели показатели: Тарифный разряд - Процент -									
Доплата за кружки бюджет показатели: фиксированная сумма часы по тарификации часы по кружкам									
Доплата за вредность сумма показатели: фиксированная сумма									
Доплата за вредность% показатели: проценты от оклада									
Оплата больничных листов показатели									

Процент среднего заработка									
Оплата больничных листов за счет работодателя показатели Процент среднего заработка									
Доплата за ПЦК % преподаватели показатели Тарифный разряд %									
Совмещение профессий бюджет показатели фиксированная сумма									
Совмещение профессий внебюджет показатели фиксированная сумма									
Доплата до МРОТ бюджет показатели фиксированная сумма									
Доплата до МРОТ внебюджет показатели фиксированная сумма									
Доплата за коррекционную группу показатели фиксированная сумма									
Доплата за вредность % внебюджет показатели процентом									
Доплата за проверку тетрадей показатели фиксированная сумма									
Оплата за экзамены показатели тарифная ставка по тарификации норма часы экзаменов									
Оклад по дням внебюджет показатели Тарифная ставка месячная (должностной оклад)									
Доплата за классное руководство (кураторство целевые) сумма									
Всего начислено							Всего удержано		
<b>3. Доходы в натуральной форме</b>							<b>4. Выплачено</b>		
							Перечислено в банк (аванс)		
							Перечислено в банк (под расчет)		
Всего натуральных доходов							Всего выплат		
Долг за работником на начало месяца							Долг за учреждением на конец месяца		

### ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п\п	Наименование профессий	Наименование спецодежды, спец.обуви 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	1 шт.  1 шт.	Приказ Минздрав-соцразвития № 997Н, п 31

		воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
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)	Костюм для защиты от общих	1 шт.	Приказ Минздрав-

	автомобилей; слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования)	производственных загрязнений и механических воздействий		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	12 пар	

		металла		
		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	

### 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 Минздравс оцразвития 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 Минздравс оцразвития 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 Минздравс оцразвития 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 Минздравс оцразвития 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	Приказ Минздравс оцразвития РФ №

			дозированных устройств)	1122н п. № 7
<b>6</b>	Слесарь-ремонтник	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравс оцразвития РФ № 1122н п. № 7
<b>7</b>	Слесарь-сантехник	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравс оцразвития РФ № 1122н п. № 7
<b>8</b>	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 Минздравс оцразвития РФ № 1122н п. № 7
<b>9</b>	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 Минздравс оцразвития РФ № 1122н п. № 7
<b>10</b>	Тракторист	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравс оцразвития РФ № 1122н п. № 7
<b>11</b>	Мастер п\о (Электрогазосварщик)	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Минздравс оцразвития РФ № 1122н п. № 7

			средства в дозировочных устройствах)	РФ № 1122н п. № 7
--	--	--	--	-------------------------

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

**СОГЛАШЕНИЕ  
по охране труда на 2023 год**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Кол-во	Ст-ть работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во 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	Приобретение аптек	шт	45	15,75	01.05. 2023г.	Писарева Е. Г.				
2	Проведение медицинских осмотров работников в соответствии с требованиями приказа Минздрава РФ от 28 января 2021 г. N 29н	Чел.	124	254,0	Согл. графика	Вершкова е. А. Иванько Н. М. Вергуль С. В. Семенихина О. И.				
3	Проведение проверки сопротивления изоляции сварочных аппаратов	шт		20,0	Май, н оябрь	Вершкова Е. А.				
4	Обеспечение	шт	14	9,6	Март	Писарева				

