

Директор ГБПОУ КК НКРП

Представитель работников
ГБПОУ КК НКРП

И.В. Сугаипова

Н.Н. Ашла

«18» апреля 2022 г.

«18» апреля 2022 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 4
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ГБПОУ КК НКРП на 2020 – 2023 годы**

Стороны коллективного договора в лице директора ГБПОУ КК НКРП Сугаиповой Ирины Владимировны, именуемой в дальнейшем «работодатель», и работники в лице их представителя Ашла Натальи Николаевны, именуемой в дальнейшем «представитель работников», договорились о нижеследующем:

1. Приложение № 1 коллективного договора ГБПОУ КК НКРП на 2020-2023 годы изложить в следующей редакции:

«Приложение № 1
к коллективному договору
от «12» октября 2020 г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ГБПОУ КК НКРП**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ПОРЯДОК ПРИЕМА

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Новороссийский колледж радиоэлектронного приборостроения» (далее – Правила, колледж) разработаны в соответствии с ТК РФ (ст. 189), Федеральным законом «Об образовании в РФ», коллективным договором, нормативными правовыми актами, уставом и иными локальными нормативными актами колледжа.

1.2. Порядок приема работников в колледж:

1.2.1. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора лицом, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

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

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- а) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- б) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;
- в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в пункте «б»;
- г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- д) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в пунктах «а»-«д», имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней

тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

1.2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

1.2.3. Уполномоченным лицом колледжа на допуск к работе является директор (лицо его в установленном порядке замещающее).

1.2.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

1.2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.2.6. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат все принимаемые на работу в колледж лица.

1.2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

1.2.8. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

II. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

2.1. Основные права и обязанности работников определены ст. 21 ТК РФ:

2.1.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.1.3. Во время образовательного процесса (в период занятий) запрещается: изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы; отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов (перемен) между ними; удалять обучающихся с занятий; отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с ним мероприятия, освободить обучающихся от занятий для выполнения общественных поручений.

2.1.4. На территории и в помещениях колледжа запрещается курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества, хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

2.1.5. Ответственность работников определена законодательством РФ.

2.2. Основные права и обязанности работодателя определены ст. 22 ТК РФ:

2.2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- иные права, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами.

2.2.2. Работодатель обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке

условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

- отстранять от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

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

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

не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности;

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

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Наряду с вышеуказанными случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до

вступления в силу приговора суда. Отстранение работника от работы осуществляется в порядке, предусмотренном статьями 76, 331.1 ТК РФ

2.3. Ответственность работодателя определена законодательством РФ.

2.4. Права и обязанности работника и работодателя в области охраны труда предусмотрены статьями 214-216.3 ТК РФ.

III. РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте до 16 лет не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет не более 35 часов в неделю;
- инвалидов 1 и 2 группы не более 35 часов в неделю;

3.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается:

- либо сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю по должностям: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, социальный педагог, педагог-организатор, мастер производственного обучения, методист,
- либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 720 часов в год по должности: преподаватель (приказ № 1601).

3.4. В колледже устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём: воскресенье.

3.5. Работникам предоставляются установленные законодательством РФ нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ).

3.6. Продолжительность ежедневной работы работников колледжа устанавливается:

- с понедельника по пятницу включительно:
 - начало работы в 8-00 час.
 - окончание работы в 15-00 час. (при 36 часовой неделе) для шестидневной рабочей недели,
 - окончание работы в 16-00 час. (при 40 часовой неделе) для шестидневной рабочей недели,
 - окончание работы в 17-00 час. (при 40 часовой неделе) для пятидневной рабочей недели;
- в субботу:
 - начало работы в 8-00 час.
 - окончание работы в 14-00 час. (при 40 часовой неделе),
 - окончание работы в 15-00 час. (при 36 часовой неделе).

3.6.1. Продолжительность перерыва для отдыха и питания (перерыв в рабочее время не включается) устанавливается:

- 1 (один) час:
 - начало перерыва в 12-00 час.

- окончание перерыва в 13-00 час.

Для преподавателей предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении столовой колледжа.

3.6.2. Для работников столовой продолжительность ежедневной работы устанавливается:

- с понедельника по пятницу включительно:

- начало работы в 7-00 час.,

- окончание работы в 15-00 час;

- в субботу:

- начало работы в 7-00 час.,

- окончание работы в 13-00 час.

3.6.3. Продолжительность перерыва для отдыха и питания работников столовой устанавливается 1 (один) час в период с 10-30 час. до 11-30 час.

3.7. Контроль за соблюдением расписания учебных занятий, за выполнением индивидуальных планов учебной, учебно-методической работы преподавателей осуществляется заведующими отделениями и заместителями директора в пределах их полномочий в установленном порядке. Контроль за режимом рабочего времени работников осуществляют их непосредственные руководители, а работников, подчиненных директору, также начальник отдела кадров колледжа.

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

3.9. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором.

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

IV. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ

4.1. В колледже применяются поощрения, определенные ст. 191 ТК РФ, в том числе объявление благодарности; премирование; награждение почетной грамотой согласно положению о почетной грамоте колледжа.

4.2. Поощрения объявляются приказом колледжа с указанием вида поощрения и обстоятельств, послуживших основанием, и доводятся до сведения всего коллектива.

V. МЕРЫ ВЗЫСКАНИЯ

5.1. Дисциплинарные взыскания, порядок их применения и снятия определены ст. 192-194 ТК РФ:

5.2.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

5.2.2. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ.

5.2.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

5.2.4. Порядок применения дисциплинарных взысканий:

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

5.2.7. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

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

VI РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

6.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

6.1.2. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. В случае неисполнения и (или) ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и разделом V настоящих Правил.

7.2. По инициативе работодателя или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения.

7.3. При наличии индивидуальных (коллективных) трудовых споров их рассмотрение и разрешение производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, настоящими правилами, при этом стороны спора должны принимать все необходимые меры для их разрешения путем переговоров.

7.4. Вопросы, связанные с трудовой деятельностью работников в организации, но не нашедшие детального отражения в настоящих Правилах (в том числе правила охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, защиты конфиденциальной информации и др.), подробно регламентируются в иных локальных нормативных актах организации».

2. раздел VII коллективного договора ГБПОУ КК НКРП на 2020-2023 годы изложить в следующей редакции:

«VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

1.1. Работодатель обязуется:

1.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса;

1.1.2. Совместно с профсоюзом заключать соглашение по охране труда (приложение № 6);

1.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки

условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ);

1.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования РФ (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. N 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»);

1.1.5. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;

1.1.6. Обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

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

1.1.9. Разработать меры, направленные на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

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

1.1.11. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие - ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

1.1.12. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

1.1.13. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда»;

1.1.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК

РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда;

1.1.15. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложения № 7, 8);

1.1.16. Обеспечить оснащение средствами коллективной защиты;

1.1.17. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

1.1.18. Обеспечивать недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

1.1.19. Обеспечивать принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

1.1.20. Проводить с профсоюзом расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

1.1.22. Обеспечить беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей профсоюза за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

1.1.23. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

1.1.24. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ и оказания услуг;

1.1.25. Обеспечить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения профсоюза;

1.1.26. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

1.1.27. Приостанавливать при возникновении угрозы жизни и здоровью работников, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществление отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

1.1.28. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечивать охрану труда;

1.1.29. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории;

1.1.30. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;

1.1.31. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профсоюзом;

1.1.32. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников образовательной организации;

1.1.33. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка;

1.1.34. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации;

1.1.35. Приостановить в порядке, установленном ст. 214.1 ТК РФ, работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда;

1.1.36. Создать на паритетной основе совместно с профсоюзом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

1.2. Работники обязуются:

1.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

1.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

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

1.2.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

1.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

1.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы;

1.2.7. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

1.2.8. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

1.2.9. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

1.3. Стороны совместно:

- Оказывают содействие внештатным техническому (главному техническому) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране

труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

- Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

1.4. Профсоюз обязуется:

- Оказывать практическую помощь членам профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.
- Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.
- Обеспечивать участие представителей профсоюза в проведении специальной оценки условий труда.

1.5. Права работников в области охраны труда регламентированы ст. 216 ТК РФ.»

3. Приложение № 6 коллективного договора ГБПОУ КК НКРП на 2020-2023 годы изложить в следующей редакции:

«Приложение № 6
к коллективному договору
от «12» октября 2020 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В ГБПОУ КК НКРП

Настоящее Соглашение по охране труда в ГБПОУ КК НКРП (далее – соглашение по охране труда) разработано в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» и включает перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в колледже (приложение).

**ПЕРЕЧЕНЬ ЕЖЕГОДНО РЕАЛИЗУЕМЫХ РАБОТОДАТЕЛЕМ
МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА И
СНИЖЕНИЮ УРОВНЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ
В ГБПОУ КК НКРП**

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица измерения	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым:			
							улучшаются		облегчаются	
							условия труда	условия труда	условия труда	условия труда
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1.	Проведение специальной оценки условий труда	РМ	15	15 000 руб.	1 полугодие	Кайгородов С.Г.	7	3	10	12
2.	Устройство и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений			10 000 руб.	2 полугодие	Кайгородов С.Г.	9	6	15	18
3.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами	Шт.	4	10 000 руб.	2 квартал	Кайгородов С.Г.	21	10	21	10
4.	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников	Шт.	5	9 000 руб.	1 квартал	Кайгородов С.Г.	21	10	21	10
5.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	Чел.	89	200 000 руб.	в течение года	Кайгородов С.Г.	100	100	100	100
6.	Оборудование и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи	Шт.	8	4 000 руб.	1 квартал	Кайгородов С.Г.	21	21	21	21

».

4. Остальные условия коллективного договора ГБПОУ КК НКРП на 2020 – 2023 годы остаются неизменными и обязательными для исполнения сторонами.

5. Настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору ГБПОУ КК НКРП на 2020 – 2023 годы является его неотъемлемой частью, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

6. Настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору ГБПОУ КК НКРП на 2020 – 2023 годы вступает в силу с момента его подписания сторонами.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГБПОУ КК НКРП



И.В. Сугаипова

МП «18» апреля 2022 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель
первичной
профсоюзной организации



Н.Н. Ашла

МП «18» апреля 2022 г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения	<u>первое подписание</u>
наименование муниципального образования	<u>изменения</u>
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения	
Дата	<u>12.04.2022 год 14.10.2022</u>
<u>м. с.п.с. [подпись]</u> <u>С.В. Кудряшова</u>	
наименование должности, подпись, Ф.И.О.	

В настоящем документе прошито,
пронумеровано и скреплено печатью 18
(Восемнадцать) лист (а/ов).

Председатель первичной профсоюзной
организации колледжа

Н.Н. Ашпа

«12» 04 20 11



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 3

Директор
ГБПОУ КК НКРП



И.В. Сугаипова

«15» сентября 2021 г.

Председатель
первичной
профсоюзной организации



Н.Н. Ашла

«15» сентября 2021 г.



К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ГБПОУ КК НКРП на 2020 – 2023 годы

Стороны коллективного договора в лице директора ГБПОУ КК НКРП Сугаиповой Ирины Владимировны, именуемой в дальнейшем «работодатель», и работники в лице их представителя Ашла Натальи Николаевны, именуемой в дальнейшем «представитель работников», договорились о нижеследующем:

1. Внести дополнения в приложение № 4 коллективного договора, изложив пункт IV. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА в следующей редакции:

«4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за классное руководство (кураторство);
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются от 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по её итогам рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Ежемесячная доплата (ежемесячное денежное вознаграждение) за классное руководство (кураторство) устанавливается в размере 5000 (пять тысяч) рублей с 01.09.2021 года педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя (куратора) в каждой учебной группе, классе очной, очно-заочной формы обучения, финансируемой (ом) за счет бюджетных средств, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику (постановление Правительства Российской Федерации от 30.12.2005 № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнении функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)» с изменениями и дополнениями от 07.07.2021).

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется за счет средств федерального бюджета, является составной частью заработной платы и учитывается при расчете средней заработной платы работника.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функций классного руководителя (куратора), установленной за счет средств краевого бюджета по состоянию на 31.08.2021.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается ежемесячно за фактически отработанное в календарном месяце время до 30 числа текущего месяца.

Список педагогических работников, осуществляющих классное руководство (кураторство), утверждается приказом директора.

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) имеют педагогические работники, на которых с письменного согласия возложены функции классного руководителя (куратора).

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) может быть отменено за ненадлежащее исполнение или за неисполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству (кураторству).

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

- при расчете оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются выплаты стимулирующего и компенсационного характера (Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 г. №26-п).

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со ст. 152 ТК РФ. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).».

2. Настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору вступает в силу с момента его подписания сторонами.

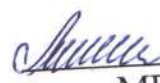
ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГБПОУ КК НКРП

 И.В. Сутаипова
МП «15» сентября 2021 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной
профсоюзной организации

 Н.Н. Ашла
МП «15» сентября 2021 г.

В настоящем документе прошито,
пронумеровано и скреплено печатью 1
(четыре) лист (а/ов).

Председатель первичной профсоюзной
организации колледжа

Н.Н. Ашля

«15» 09 20 21



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2

Директор
ГБПОУ КК НКРП



И.В. Сугаипова

«23» июля 2021 г.

Председатель
первичной профсоюзной организации



Н.Н. Ашла

«12» октября 2021 г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения" Железнодорожная
наименование муниципального образования
Железнодорожный
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 24.04.2021 № 90 от 14.10.2020
наименование должности, подпись, Ф.И.О. И.В. Сугаипова

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ГБПОУ КК НКРП на 2020 – 2023 годы

Стороны коллективного договора в лице директора ГБПОУ КК НКРП Сугаиповой Ирины Владимировны, именуемой в дальнейшем «работодатель», и работники в лице их представителя Ашла Натальи Николаевны, именуемой в дальнейшем «представитель работников», договорились о нижеследующем:

1. Приложение № 4 коллективного договора изложить в следующей редакции:

Приложение № 4
к коллективному договору
от «12» октября 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБПОУ КК НКРП

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников в ГБПОУ КК НКРП (далее – Положение) разработано в соответствии с ТК РФ, Законом Краснодарского края от 11.11.2008 № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», уставом колледжа, коллективным договором, иными локальными нормативными (правовыми) актами колледжа.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников.

1.3. Оплата труда работников устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера; рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; соглашений с краевой территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным или трудовым договором.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

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

1.9. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств краевого бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей). При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.13. Выплата заработной платы работникам колледжа осуществляется 8 и 23 числа каждого месяца.

1.14. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке,

установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

2.3. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012, образует новый оклад.

2.4. Оплата труда работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждения.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

III. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по

повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,45 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,30 - при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,2 - за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

0,4 - за ученую степень кандидата наук;

0,6 - за ученую степень доктора наук;

0,2 - дополнительно за наличие нагрудного знака за педагогическую деятельность;

0,15 - дополнительно за наличие нагрудного знака «Отличник физической культуры и спорта».

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

3.5. Работникам устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующие выплаты:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

- руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению (оценочному листу) заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях, - на основании представления (оценочного листа) руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения;
- работников и руководителей структурных подразделений, непосредственно подчиненных директору колледжа, - на основании представления (оценочного листа) начальника отдела кадров.

3.6.1. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается исходя из выполнения работниками за отчетный период установленных им показателей эффективности деятельности согласно утвержденным приказом колледжа критериям оценки в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, а также:
- молодым специалистам в размере 3000 рублей ежемесячно,
- наставникам в размере 500 рублей ежемесячно.

3.6.2. При выполнении работ, не входящих в круг должностных обязанностей:

заведование кабинетом, лабораторией; руководство комиссией (объединением), проверка письменных работ при расчете размера стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам дополнительно устанавливаются и включаются в расчет (при привлечении к дисциплинарной ответственности - не отменяются), -

- 10% за заведование кабинетом;
- 15% за заведование лабораторией;
- 20% за руководство учебно-методическим объединением;
- 10% за проверку письменных работ;
- 15% за работу в учебном заведении со статусом «колледж».

3.6.2. Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

3.6.3. Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в колледже составляет:

- до 200% (в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения – бюджет) и
- до 200% (в пределах средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда - внебюджет).

3.6.4. Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы за отчетный период рассчитывается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, которая действует на основании утверждаемого приказом колледжа положения, согласно утверждаемому приказом колледжа положению об оценке показателей эффективности деятельности работников, если иное не прописано в данном Положении.

3.6.5. Показатели эффективности деятельности работников и критерии их оценки утверждаются приказом колледжа.

3.6.6. Отчетный период для расчета стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы для работников колледжа (за исключением педагогических работников) составляет месяц.

3.6.7. Срок представления в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда колледжа представлений (оценочных листов) для работников (за исключением педагогических работников) – первое число месяца, следующего за отчетным периодом.

3.6.8. Конкретный размер стимулирующей надбавки устанавливается приказом колледжа:

для работников (за исключением педагогических работников) – ежемесячно;

для педагогических работников один раз в полугодие согласно положению об оценке показателей эффективности деятельности колледжа.

3.6.9. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.6.10. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы при привлечении работника к дисциплинарной ответственности не устанавливается за тот месяц, в котором работник был

подвергнут дисциплинарному взысканию. Указанное решение оформляется приказом колледжа.

3.6.11. Если стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы была установлена на более длительный срок, чем месяц, то при наличии дисциплинарного взыскания выплата отменяется в том месяце, в котором работник был подвергнут дисциплинарному взысканию. Указанное решение оформляется приказом колледжа.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 15%;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет - 20%;
- при выслуге лет более 20 лет - 25%.

3.8. Стимулирующая выплата устанавливается за выполнение функции классного руководителя педагогическим работникам или куратора группы ГБПОУ КК НКРП. В целях применения настоящего Положения куратором группы, считается работник колледжа, реализующий программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, из числа педагогических и иных работников, участвующих в образовательном процессе, на которых руководителем возложены обязанности по организации системы отношений между обществом и обучающимся через разнообразные виды воспитывающей деятельности обучающегося коллектива, создающие условия для индивидуального самовыражения каждого обучающегося.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции куратора группы или классного руководителя, выполняющего функции куратора группы или классного руководителя в одной группе или классе составляет 4000 рублей в месяц.

Стимулирующая выплата педагогическим работникам, выполняющим функции куратора группы или классного руководителя двух и более учебных групп, классов, устанавливается за выполнение функции в каждой учебной группе, классе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.

3.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных п. 3.3, 3.6 Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

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

3.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки

эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

3.12. Наставникам, закрепленным приказом колледжа за молодыми специалистами, производится доплата стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда на основании приказа колледжа о соответствующей доплате ежемесячно в течении установленного приказом колледжа периода.

IV. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются от 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по её итогам рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

- при расчете оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются выплаты стимулирующего и компенсационного характера (Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 г. №26-п).

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со ст. 152 ТК РФ. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

V. ПРЕМИРОВАНИЕ

5.1. В целях поощрения работников в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей руководителя, иных работников, подчиненных директору непосредственно;
- руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителям директора, - по представлению заместителей руководителя;
- других работников - на основании представления непосредственных руководителей соответствующих структурных подразделений.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий, в том числе обеспечение выполнения Закона Краснодарского края от 21.07.2008 № 1539-КЗ.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий РФ и Краснодарского края, награждении знаками отличия РФ;
- награждении орденами и медалями РФ и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства просвещения РФ.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

- высокие показатели результативности;
- разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выполнение особо важных или срочных работ (срок их проведения);
- сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

VI. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами колледжа. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

7.1. Заработная плата руководителей, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера.

7.2. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем средств краевого бюджета, в ведении которого находится учреждение. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

7.3. Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Размер и условия выплаты материальной помощи определяются локальным нормативным актом органа

исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которого находится колледж.

VIII. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

8.1. Штатное расписание формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГБПОУ КК НКРП



И.В. Сугаипова

МП «23» июля 2021 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель
первичной профсоюзной организации



Н.Н. Ашла

МП «23» июля 2021 г.

OLNTO

Исполнитель

Н.Н. Ашур

«23» 04.20.21.

