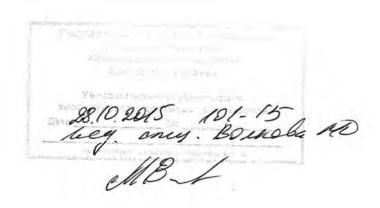
коллективный договор

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Крымский индустриально-строительный техникум» на 2015 - 2018(годы)





Принят на общем собрании работников Протокол от **№. 10.2015**№ **10**



ОГЛАВЛЕНИЕ

- Раздел 1. Общие положения
- Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений
- Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости
- Раздел 4. Рабочее время
- Раздел 5. Время отдыха
- Раздел 6. Оплата и нормирование труда
- Раздел 7. Условия и охрана труда
- Раздел 8. Социальные гарантии и льготы
- Раздел 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации
- Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора
- Раздел 11. Заключительные положения

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.41), Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях с учетом изменений и дополнений к нему» и направлен на обеспечение эффективной работы, совершенствования учебно-воспитательного процесса. обеспечение защиты социальных, экономических прав и законных интересов работников, поддержание достаточного уровня их жизни..
- работники 1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственного бюджетного профессионального образовательного *учреждения* Краснодарского края «Крымский индустриально-строительный техникум»-(лалее техникум), от имени которых выступает Профсоюзный комитет техникума в лице председателя Профкома, с одной стороны, и администрация техникума в лице директора техникума (далее - Работодатель), с другой стороны.
- 1.3 Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников техникума.
- 1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников техникума, независимо от членства в профсоюзе, а по вопросам, организацию которых на себя берет профсоюз только на членов профсоюза.
- 1.5. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников техникума, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.
- 1.6. Работодатель и работники техникума признают профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников техникума, уполномоченным вести переговоры по защите коллективных и индивидуальных социально-трудовых прав и интересов работников, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

- 1.7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.
- 1.8. Коллективный договор гарантирует соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа, при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

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

При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию

труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

1.9. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

- 2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности учебно-воспитательного процесса, повышения производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.
 - 2.2. В этих целях работодатель обязуется:
- соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, действие которых распространяется на организацию, условия настоящего коллективного договора. трудовых договоров работников;
 - добиваться стабильного финансового положения техникума;
- -обеспечивать трудовой коллектив техникума необходимыми материальнотехническими ресурсами и финансовыми средствами для осуществления учебновоспитательного процесса с учетом финансово-экономического положения техникума;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшения условий труда и производственного быта;
- создавать условия для улучшения качества учебно-воспитательного процесса, освоения передового педагогического опыта, достижений науки и техники;
- предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;
- -сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- -соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
 - обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, трудовым договором;
- учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ учреждения;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
- обеспечивать работников аттестованным рабочим местом, необходимым для исполнения трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
 - 2.3. Работодатель имеет право:
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, организовывать повышение квалификации, переквалификации работников;
 - поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка техникума;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;
- предлагать методы организации учебно-воспитательного процесса, организации трудового процесса, тарификации работ и рабочих, нормирования труда, налаживания хозяйственных связей и развития материально-технической базы техникума;
 - принимать локальные нормативные акты.

2.4. Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности техникума присущими професоюзам методами в рамках ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- вносить работодателю предложения о принятии внутренних нормативных актов по вопросам трудовых отношений и проблемам социально-экономического развития коллектива;
- совместно с работодателем участвовать в проверке трудовой дисциплины, выполнения должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка и техники безопасности;
- представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;
 - содействовать эффективной работе техникума по реализации его уставных задач.
 - 2.5. Профком имеет право:
- вносить предложения приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профкомом;
- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза техникума;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;
- вносить предложения работодателю по совершенствованию управления техникумом, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- разрабатывать меры по защите персональных данных работников совместно с работодателем;
- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;
- участвовать в удучшении организации и нормирования труда, в регудировании рабочего времени и времени отдыха;
- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в порядке и на условиях, ежегодно утверждаемых собранием или профсоюзной конференцией техникума;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза работникам организации.
 - 2.6. Работники обязуются:
 - соблюдать Устав техникума:

- признавать и соблюдать права работодателя на объекты интеллектуальной собственности, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;
- участвовать не реже одного раза в год в организуемых Работодателем и профкомом мероприятиях направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях и на территории техникума;
- соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в техникуме правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим и нормы труда, трудовую дисциплину;
- способствовать повышению эффективности учебно-воспитательного процесса, использовать передовой педагогический опыт коллег;
 - бережно относиться к имуществу техникума;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное течение учебного процесса (аварии и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся администрации;
- содержать и передавать сменяющему работнику свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинетах и на территории техникума, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- -эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- вести себя достойно, соблюдать правила педагогической этики, не нарушать установленные правила работы в техникуме;
 - соблюдать режим запрета курения в помещениях общего пользования в техникуме.
 - 2.7. Работник имеет право на:
- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
 - предоставление работы, условленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением для сотрудников нормальной продолжительности рабочего времени, для преподавателей сокращенного рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом техникума и коллективным договором формах;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, способами;

-разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом техникума.
- 3.2. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.
- 3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в техникуме.
- 3.4. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в техникуме.
- 3.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.
- 3.6. Трудовой договор с работником техникума заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.
- 3.7. В трудовом договоре с работником техникума оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.
- 3.8. Изменение трудового договора (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества учреждения, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) возможно лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде.
- 3.9. Изменение условий трудового договора с работником из числа преподавательского состава допускается только на новый учебный год при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности); в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, возможно изменение условий трудового договора в течение учебного года, при этом работникам обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренных Положением об оплате труда.
- 3.10. Работники имеют право заключать договора о выполнении в свободное от основной работы время другой оплачиваемой работы на условиях внутреннего (или внешнего) совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день.
- 3.11. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством РФ.
- 3.12. Участие профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инпициативе работодателя, является обязательным условием в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

При увольнении работника в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, в аттестационную комиссию в обязательном порядке включается представитель профкома.

3.13. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

В случае несогласия профкома с предполагаемым решением работодателя, он в течение 3 дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

- 3.14. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения численности или штата работников техникума.
- 3.15. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в техникуме свыше 20 лет; одинокие родители, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет;
- 3.16. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.
- 3.17. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется по письменному заявлению свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 3.18. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.
- 3.19. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время работников техникума определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, должностными обязанностями, трудовым договором.

Нормальная продолжительность рабочей недели – 40 часов. Сотрудникам техникума устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, педагогическим работникам пятидневная 36-часовая рабочая неделя на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014г., учебная нагрузка определяется в трудовом договоре с двумя выходными днями.

- 4.2. Организация образовательного процесса в техникуме регламентируется образовательными стандартами, рабочими учебными планами, годовым графиком учебного процесса и расписанием учебных занятий.
- 4.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных на ставку, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом техникума.
- 4.4. Под учебной нагрузкой понимаются: лекции, практические занятия, лабораторные работы, семинары для студентов, коллоквиумы, руководство дипломными и курсовыми работами, руководство практикой, прием зачетов, экзаменов, индивидуальная работа со

студентами, консультации, проверка контрольных работ, руководство студентами всех уровней обучения, работающими по индивидуальным планам.

- 4.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается работникам в следующих случаях:
 - по соглащению между работником и работодателем,
 - по просьбе беременной женщины,
- по просьбе одного из законных представителей, имеющего ребенка в возрасте до 3х и 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет).
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 4.6. Руководители структурных подразделений в исключительных случаях разрабатывают индивидуальные графики работ для работников, которые не связаны с учебным процессом (изменение времени начала работы, обеденный перерыв).
- 4.7. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Расписание составляется на семестр, утверждается директором и согласовывается с профсоюзным комитетом.
- 4.8. В случае болезни, командировки, административного отпуска преподаватель обязан уведомить работодателя: в случае болезни в тот же день, в иных случаях не позднее чем за 2 дня, для планирования замены занятий.
- 4.9. За работу в ночное время (с 22 до 6 часов) проводится доплата в размере 35% за каждый час работы в ночное время.
- 4.10. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей до трех лет.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

- 4.11. Привлечение работников техникума к работе в выходные, праздничные нерабочие дни возможно только в исключительных случаях по приказу директора с письменного согласия работника с оплатой не менее, чем в 2-кратном размере, либо обязательным предоставлением по согласованию с работником другого дня отдыха, либо присоединение отработанного дня к отпуску.
- 4.12. Работодатель не имеет право привлекать работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом техникума и трудовым договором.
- 4.13. Время зимних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников техникума. В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы во время каникул утверждается приказом директора.

- 4.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.
- 4.15. Работодатель устанавливает учебную нагрузку и проводит расстановку кадров на новый учебный год не позднее 1 июня текущего года. Сроки проведения уточненной тарификации устанавливаются не позднее 15 сентября.
- 4.16. Работодатель возлагает на мастеров п.о., штатных преподавателей и других работников, связанных с учебным процессом, наряду с выполнением их основной нагрузки, обязанности дежурных по лищею, не превышая продолжительности рабочего дня.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1. Время отдыха время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха в техникуме является:
 - ежедневный обеденный перерыв;
 - еженедельный непрерывный отдых (выходные дни);
 - нерабочие праздничные дни;
 - отпуска.

- 5.2. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.3. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется 2 выходных дня в неделю (суббота, воскресенье).
 - 5.4. Нерабочие праздничные дни установлены трудовым законодательством.
- 5.5. Работникам техникума предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.(ст.115 ТК РФ)

Педагогическим работникам техникума предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 56 календарных дней преимущественно в летний период времени.

Отпуск за первый год работы предоставляется работнику по истечении 6 месяцев непрерывной работы в техникуме, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

- 5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.(ст.123 ТК РФ)
- 5.7. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников. В это время техникум работает по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время.
- 5.8. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам техникума с ненормированным рабочим днем.
- 5.9. Работники техникума имеют право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются на основании письменного заявления работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.(ст.128 ТК РФ)
- 5.10. При приобретении работником путевки на санаторно-курортное лечение работодатель обязан предоставить ему очередной отпуск (или часть отпуска) на срок действия путевки (срок действия путевки не должен превышать продолжительность отпуска), если не будет нарушен образовательный процесс.
- 5.11. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Руководители структурных подразделений принимают меры для обеспечения непрерывного очередного отпуска работникам.

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

- 5.13. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае несвоевременной выплаты отпускных по вине работодателя начало отпуска, по заявлению работника, может быть перенесено на время задержки выплат с продолжением выполнения им своих должностных обязанностей.
- 5.14. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, предоставляемый для написания монографий, учебников, учебных пособий, иных научных трудов и в других случаях только после выполнения годовой нагрузки. В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Учреждения отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает Директор по рекомендации Совета Учреждения.
- 5.15. При наличии финансовых возможностей и возможности обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.
- 5.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска.
- 5.17. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст.255 ТК РФ).
- 5.18. Отпуск по уходу за ребенком (ст:256 ТК РФ). По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям.

Во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени, что не влечет за собой каких либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска.

- 5.19.При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.(ст.126 ТК РФ)
- 5.20.По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 6.1. Оплата труда работников техникума устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 (далее Положение об оплате труда), условиями трудового договора и иными нормативными правовыми актами.
- 6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного груда и максимальным размером не ограничивается.(ст.132 ТК РФ)
- 6.3. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью и квалификацией работника.
- 6.4. Заработная плата работников техникума устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных и внебюджетных средств.
- 6.5. Работодатель обеспечивает своевременное и правильное установление стимулирующих и компенсационных выплат (за работу не входящую в круг основных обязанностей работника, увеличенный объем работы, за совмещение профессий, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, интенсивность труда и др.) согласно Положению по оплате труда и стимулирующих выплат работникам техникума. При наличии денежных средств.

- 6.6. Ставки заработной платы преподавательского состава техникума устанавливаются за 720 часов в год. За часы учебной нагрузки сверхустановленной нормы производится дополнительная оплата, которая рассчитывается исходя из нагрузки сверх ставки, умноженной на ставку заработной платы.
- 6.7. Работникам, замещающим временно отсутствующих педагогических работников, производится почасовая оплата за фактически выполненную работу.
- 6.8. Работодатель обязуется производить оплату рабочих дней нахождения работника на курсах повышения квалификации.
- 6.9. Заработная плата выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц. Днями выплат заработной платы являются 23 число текущего месяца и 8 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 6.10. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации путем перечисления на расчетный счет в банке.
- 6.12. Работнику по согласованию, временно исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за период отсутствия работника.
- 6.13. Всем работникам , работающим в тяжелых и вредных условиях труда выплачиваются надбавки к окладам.

Доплата за неблагоприятные условия труда выплачивается Работнику ежемесячно. Список должностей, для которых устанавливаются указанные надбавки, определен аттестацией рабочих мест.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Для реализации прав работников на охрану и безопасность труда, санитарногитиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний, в техникуме принято Положение об охране труда в ГБОУ СПО «НПТ» (далее - Положение об охране труда).

- 7.2. С целью создания нормальных условий труда работников техникума работодатель обязуется обеспечить:
 - режим груда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
 - -организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- -обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- -запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- -проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участнем представителей профсоюзного комитета;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку и утверждение с учетом мнения профкома инструкций по охране труда для работников;
- нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений техникума для безопасного их использования работниками;
- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);
- наличие и функционирование мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами; не допускается прекращать доступ до указанных мест по техническим причинам более чем на 2 часа;
 - режим запрета курения в местах общего пользования;
 - работу гардероба в холодное время года (с 1 октября по 30 апреля);
- установленный нормами тепловой режим в помещениях техникума, подготовленных к зиме:
- обеспечить работников техникума средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.2008 № 541 (предусмотреть при приобретении средств индивидуальной защиты для уборщиц замену сапог резиновых на галоши резиновые);
- организовать за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников;
- организовать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.
- 7.3. При понижении температуры воздуха в помещении ниже +17 градусов Цельсия во время отопительного сезона работодатель по представлению профкома или комиссии по охране труда переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы, учебные занятия при этом отменяются.
- 7.4. При понижении температуры в помещении ниже санитарной нормы (+14 градусов Цельсия) работник имеет право приостановить работу, письменно известив об этом своего руководителя и комиссию по охране труда.
- 7.5. Работник, прекративший работу в помещении с низкой температурой, не может быть подвергнут за это никаким формам дисциплинарного, морального или материального наказания.
- 7.6. Немедленное прекращение работ в техникуме осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации города, работодателя о наступлении следующих экстремальных ситуаций:
 - угроза совершения террористического акта;
 - стихийное бедствие;

- авария, связанная с затоплением помещений техникума;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения в техникуме более одного рабочего дня;
- иных чрезвычайных ситуациях.
- 7.7. Работодатель обязуется финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, аттестацию рабочих мест, за счет средств, выделяемых на содержание учреждения.

Контроль за своевременным расходованием выделяемых средств возложить от работодателя на инженера по охране труда.

7.8. Работодатель обеспечивает проведение административно - общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в техникуме. Создает и укрепляет службу охраны труда, оборудует и обеспечивает работу кабинета охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещение, предоставляет средства связи, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств учреждения.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в техникуме, предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

7.9. Профсоюзный комитет при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет вправе требовать от работодателя, должностного лица приостановления работ. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

- 7.10. Работники техникума в области охраны труда обязаны:
- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.
- 7.11. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Раздел 8. СОШИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

- 8.1. Работодатель и профком, при наличии финансовых возможностей по письменному заявлению работника могут оказывать материальную помощь работнику в следующих случаях:
 - заключение брака;
 - сложная операция или длительная болезнь свыше 2-х месяцев;
- -похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети,) при предоставлении свидетельства о смерти;
 - при рождении ребенка (отцу или матери);
 - с уходом на пенсию;
 - в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.).

- 8.2. При наличии финансовых возможностей работодатель может оказать материальную помощь по письменному заявлению следующим категориям работников техникума:
 - многодетным семьям;
 - семьям, имеющим детей инвалидов;
 - одиноким матерям и отцам;
 - пенсионерам и инвалидам.
 - к ежегодному трудовому отпуску.
 - в связи с длительной болезнью (основание выписка из эпикриза)
 - в связи с тяжелым материальным положением работника.
- 8.3. Оказание материальной помощи и выплаты социального характера производятся на основании письменного заявления работника. Основанием для выплаты является приказ директора техникума с указанием конкретного размера (в рублях или процентах) этих выплат каждому работнику (далее- Положение о материальной помощи).
- 8.4. Профком оказывает материальную помощь членам профсоюза по их письменным заявлениям. Решение о выделении помощи и ее размеры определяются коллегиально на заседании профкома.
- 8.5. Работодатель может предоставить работнику по его письменному заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск в количестве 3 (трёх) дней в случаях:
 - собственной свадьбы работника;
 - свадьбы детей:
 - смерти супруга(и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);
 - мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске.
 - на 1 день для поездки на обследование в диагностический центр по направлению.
- 8.6. Работодатель может представить по письменному заявлению работника свободный от работы день 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) школьника начальных классов.
- 8.7. В случае смерти работника ГБПОУ КК КИСТ, проработавшего в техникуме не менее 10 лет, работодатель оказывает единовременную материальную помощь родственникам на организацию похорон в сумме 2-х минимальных размеров оплаты труда, установленных соответствующим законодательством, с предоставлением справки о смерти».
- 8.8. Работникам техникума предоставляется право бесплатно использовать системы электронной почты и других служб Интернета через компьютеры, установленные в подразделениях техникума и в компьютерных классах.
- 8.9. Регистрация пользователей электронной почты и других служб производится соответствующей службой управления сетями техникума.
 - 8.10. «Работодатель обязуется предоставлять работнику на основании заявления краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:
 - По личному заявлению Работника, при отсутствии дней нетрудоспособности в течение двенадцати месяцев, предшествующих отпуску 3 календарных дня (могут быть присоединены к началу отпуска кроме педагогических работников), для педагогических работников дополнительный отпуск предоставляется во время зимних каникул не в разрез с учебной нагрузкой;

Компенсация за данные неиспользованные дни не выплачивается.

- 8.11. В целях поощрения работников за высокое профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд (20 лет и более) работодатель может ходатайствовать о награждении работников техникума почетными грамотами Министерства.
- 8.12. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и иных мероприятий с работниками техникума и членами их семей.

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения, взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах, и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.
 - 9.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:
 - сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности техникума;
 - признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- -обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.
- 9.3. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.
- 9.4. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.5. Работодатель обязуется перечислять профсоюзные взносы с заработной платы членов профсоюза, полученных в техникуме, на расчетный счет профкома.
- 9.6. Профсоюзные собрания и конференции трудового коллектива по инициативе администрации и профкома проводятся в рабочее время, в согласованные сроки.
- 9.7. Профком имеет право на получение информации, связанной с вопросами нормирования и оплаты труда, условий труда, социальной защиты, а также статусом, структурой и финансирование техникума, затрагивающими социально-экономическое положение коллектива и отдельных его членов.
- 9.10. Работодатель предоставляет профкому для обеспечения своей деятельности помещение, оргтехнику, средства связи, нормативно-правовые документы.

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора техникума осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников техникума.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания.
- 11.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый либо не внесут в него изменения или дополнения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Положение «Об оплате труда работников ГБПОУ КК КИСТ Является неотъемлемой частью коллективного договора 1.Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда сотрудников государственного бюджетного профессионального образовательного ГБПОУ КК КИСТ Краснодарского края «Крымский индустриально-строительный техникум» (далее по тексту— ГБПОУ КК КИСТ), соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав сотрудников. Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения сотрудников ГБПОУ КК КИСТ. Система материального стимулирования и поощрения имеет целью повышение мотивации к труду сотрудников ГБПОУ КК КИСТ, обеспечение их материальной заинтересованности и повышение ответственности за результаты своей деятельности, в том числе при оказании образовательных услуг.
- 1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами директора ГБПОУ КК КИСТ и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на сотрудников, трудящихся на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).
- 1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые сотрудникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые сотрудникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, коллективным договором, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами ГБПОУ КК КИСТ.
- 1.4. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ГБПОУ КК КИСТ. Фонд оплаты труда сотрудников ГБПОУ КК КИСТ формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета, поступлений от приносящей доход деятельности.
- 1.5. Проведение работы по определению наименования профессий и должностей на предмет соответствия требованиям к квалификации, установлению размеров окладов сотрудников (отнесение к профессиональным квалификационным группам), компенсационных и стимулирующих выплат находится в ведении постоянно действующей тарификационной комиссии ГБПОУ КК КИСТ.
- 1.6. При изменении системы оплаты труда заработная плата сотрудников ГБПОУ КК КИСТ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых обязанностей сотрудников и выполнения ими работ той же квалификации.

- 1.7. Оплата труда сотрудников ГБПОУ КК КИСТ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.
- 1.8. Заработная плата сотрудника ГБПОУ КК КИСТ предельными размерами не ограничивается.

2. Система оплаты труда

- 2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате сотрудникам за выполнение ими трудовых обязанностей.
- 2.2. В учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с сотрудником не предусмотрено иное.
- 2.3. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина зарплаты сотрудника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).
- 2.4. Оплата труда сотрудников ГБПОУ КК КИСТ состоит из гарантированной и переменной частей. К гарантированной части заработной платы относится оклад, компенсационные выплаты, а также определенные стимулирующие выплаты. К переменной части заработной платы относятся стимулирующие выплаты, не отнесенные к гарантированным.
- 2.4.1. Должностной оклад гарантированный фиксированный размер оплаты труда сотрудника за выполнение трудовых обязанностей за единицу времени на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказами Минздравсоцразвития России. 2.4.2. К гарантированным компенсационным выплатам относятся: доплаты и надбавки за особые условия труда (тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда); доплаты и надбавки за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, при выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.). 2.4.3. Стимулирующие выплаты подразделяются на гарантированную часть зарплаты и переменную часть зарплаты.

К гарантированной части зарплаты относятся следующие стимулирующие выплаты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию (уровень квалификации);
- повышающий коэффициент за почетное звание;
 повышающий коэффициент за ученую степень;

- повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы в учреждении.

К переменной части зарплаты относятся следующие стимулирующие выплаты:

 выплаты, зависящие от эффективной работы ГБПОУ КК КИСТ (по результатам работы), подразделения, конкретного сотрудника;

– премии.

3. Должностной оклад

Директор ГБПОУ КК КИСТ, в пределах имеющихся у учебного заведения средств на оплату труда (фонда оплаты труда) работников, самостоятельно устанавливает штатное расписание по всем видам экономической деятельности. При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

- 3.1. Размер должностного оклада сотрудника устанавливается в трудовом договоре согласно штатного расписания.
- 3.2. Почасовая оплата труда применяется:
 за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников (не более двух месяцев);
- за руководство студенческими кружками и спортивными секциями;
 в иных случаях (курсы и т. п.).
- 3.5. Оклады педагогических работников установлены с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н.
- 3.6. Оклады сотрудников, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н.
- 3.7. Оклады сотрудников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н.
 - 4. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера

4.1. Сотрудникам ГБПОУ КК КИСТ устанавливаются следующие доплаты:

- за сверхурочную работу;
- работу в выходные и праздничные дни;
- работу в ночное время;
- выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника;
- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания, увеличение объема работы;
- работу с вредными, опасными и другими особыми условиями труда.

4.2. В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, производимая сотрудником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

За сверхурочную работу сотрудникам устанавливаются доплаты: – за первые два часа сверхурочной работы – в размере 150 процентов часовой ставки;

 - за последующие часы сверхурочной работы – в размере 200 процентов часовой ставки.

Указанные доплаты не производятся сотрудникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

По желанию сотрудника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Привлечение сотрудников к сверхурочной работе осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 99 Трудового кодекса РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого сотрудника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.3. За работу в выходные и праздничные дни сотрудникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты сверх оклада:
— в размере 100 процентов часовой ставки — если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
— в размере 200 процентов часовой ставки — если работа в выходной или праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Привлечение сотрудников к сверхурочной работе осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 113 Трудового кодекса РФ.

4.4. В настоящем положении под работой в ночное время понимается работа с 10 часов вечера до 6 часов утра.

За работу в ночное время сотрудникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты в размере 20 процентов часовой части оклада за каждый полный час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда сотрудника ГБПОУ КК КИСТ за работу в ночное время определяется путем деления должностного оклада сотрудника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой сотруднику.

4.5. За выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника устанавливается доплата в размере, устанавливаемом по соглашению сторон.

Указанная доплата выплачивается в течение всего периода выполнения обязанностей временно отсутствующего сотрудника.

4.6. За совмещение профессий (должностей) устанавливается доплата в размере, устанавливаемом по соглашению сторон.

Указанная доплата выплачивается в течение всего периода совмещения профессий (должностей).

- 4.7. При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сотруднику ГБПОУ КК КИСТ устанавливается доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.
- 4.8. Доплата к окладу сотрудников ГБПОУ КК КИСТ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения должностного оклада на соответствующий коэффициент.
- 4.9. Начисление и выплата доплат, перечисленных в пунктах 4.2—4.8 настоящего Положения, производится ежемесячно в соответствии с табелями учета рабочего времени.
- 4.10. Расчет размера часовой ставки производится путем деления суммы начисленной в расчетном периоде заработной платы на количество рабочих дней в этом периоде по календарю пятидневной рабочей недели и на 8 часов (величину продолжительности рабочего дня).
- 4.11. Совокупный размер доплат, установленных сотруднику, максимальным размером не ограничивается.

5. Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

В целях усиления материальной заинтересованности сотрудников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении степени ответственности за порученный участок работы в учреждении назначаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера, которые подразделяются на следующие категории:

- гарантированные выплаты повышающие коэффициенты к окладу;
- выплаты, зависящие от качества работы;
- премии (При применении к сотруднику дисциплинарного взыскания, премиальные выплаты не выплачиваются, до снятия дисциплинарного взыскания с сотрудника на основании приказа директора).

5.1. Гарантированные стимулирующие выплаты

5.1.1. Размер гарантированных стимулирующих выплат определяется путем: - умножения размера оклада сотрудника на соответствующий повышающий

коэффициент;

- установления фиксированных выплат за звания.
- 5.1.2. Повышающие коэффициенты к окладу 5.1.7, 5.1.8. устанавливаются на определенный период всем сотрудникам, на основании приказа директора ГБПОУ КК КИСТ, который издается в течение первых пяти рабочих дней календарного года. В приказе в отношении каждого сотрудника указываются:
- величина повышающего коэффициента.

Приказ директора ГБПОУ КК КИСТ об установлении повышающих коэффициентов издается на основании протокола Совета по оценки деятельности и стимулирования работников ГБПОУ КК КИСТ, в протоколе основания (критерии) для установления прописываются: (величина и коэффициента). повышающего При возникновении в течение календарного года обстоятельств, влияющих на

установление (увеличение) или снятие (уменьшение) коэффициента, директор ГБПОУ КК КИСТ издает дополнительный приказ, в котором указываются: основания (критерии) для установления (увеличения) сотруднику коэффициента повышающего ero величина;

- основания для снятия (уменьшения) повышающего коэффициента.
- 5.1.3. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию (уровень квалификации) устанавливается с целью стимулирования сотрудников к профессиональной качественному результату труда путем повышения квалификации и компетентности.
- 5.1.3.1. Повышающий коэффициент по должностям устанавливается от педагогической нагрузки в следующих размерах (представлены в таблице 1).

Таблица 1

Величина коэффициента					
ПО ДОЛЖНОСТЯМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ					
По ПКГ «Должности мастеров производственного обучения, преподавательского состава и руководителей структурных подразделений»					
0,15 Высшая квалификационная категория					
0,1 Первая квалификационная категория					

На основании отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы, согласованного председателем профсоюза работников народного образования от 22.12.2014г. пункт 5.10. – Производить оплату труда педагогических работников учетом имеющейся квалификационной категорией за педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не

установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- 5.1.4. Повышающий коэффициент за ученую степень устанавливается для педагогических работников, которым присвоена ученая степень, в следующих
- 5.1.5. Повышающий коэффициент за почетное звание устанавливается для педагогических работников, которым присвоено почетное звание, в следующих размерах на учебный год:
- 7.5% при присвоении почетного звания «Заслуженный, народный»
- -5% при присвоении почетного звания «Почетный работник НПО, СПО», Отличник профтехобразования РСФСР.
- 15% за ученую степень доктора наук
- 5.1.6. Стимулирующая надбавка за стаж работы выплачивается: педагогическим работникам (от общего педагогического стажа работы), , остальным работникам устанавливается от общего количества лет работы в ГБПОУ КК КИСТ. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет – 5%; при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет – 10%; при стаже педагогической работы от 10 лет и более – 15%.

- 5.1.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику, с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем ГБПОУ КК КИСТ персонально в отношении конкретного работника, по представлению Совета по оценке деятельности и стимулировании работников. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента до 3,0.
- 5.1.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем ГБПОУ КК КИСТ персонально в отношении конкретного работника, не ниже 6 разряда ЕТКС, по представлению Совета по оценке деятельности и стимулировании работников. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента до 3,0.
- 6. Установление стимулирующих надбавок осуществляет Совет по оценке деятельности и стимулирования работников, решение по применению стимулирующих выплат принимает директор в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, направленных на оплату труда работников на определенный период, заработная плата работника пределами не ограничивается. Приложение № 1 к Положению об оплате труда (размеры стимулирующих и компенсационных выплат, материальная помощь)

5.2. Характер и регулирование оплаты труда для педагогических работников

- 5.2.1. Минимальная педагогическая нагрузка устанавливается преподавателю на 1 ставку не менее 720 часов на учебный год.
- 5.2.2. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014г. Для обеспечения преподавателями реализации учебновоспитательных задач им устанавливаются компенсационные выплаты. С целью повышения качества работы дополнительно устанавливаются стимулирующие и компенсационные выплаты согласно системным показателям (настоящего Положения).
- 5.2.3. Тарификационный список педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.
- 5.2.4. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей учреждений устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.
- 5.2.5. Работники административного персонала, состоящие в штате ГБПОУ КК КИСТ, могут выполнять педагогическую работу в объеме не более 360 часов в год, при условии качественного исполнения своих основных обязанностей. Данная работа не считается совместительством. При выполнении педагогической работы сверхнормы, то педагогическая нагрузка согласовывается с министерством образования и науки.
- 5.2.6. Оплата труда за совмещение отсутствующего преподавателя производится ежемесячно со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях в соответствии с приказом и справкой учебной части.
- 5.2.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.
- 5.2.8. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

5.3. Условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера

5.3.1. Заработная плата директора ГБПОУ КК КИСТ состоит из должностного оклада, компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера и

устанавливаются учредителем – министерством по образованию и науки Краснодарского края на условиях Трудового договора.

5.3.2. Должностной оклад устанавливается директору ГБПОУ КК КИСТ в кратном отношении к средней заработной плате работников.

- 5.3.3. Должностные оклады заместителей и главного бухгалтера устанавливаются директором ГБПОУ КК КИСТ на 10-30 процентов ниже должностного оклада установленного директору ГБПОУ КК КИСТ. Размер должностного оклада зависит от качества, уровня квалификации, объемов выполняемых работ.
- 5.3.4. Для заместителей директора ГБПОУ КК КИСТ, главного бухгалтера директор ГБПОУ КК КИСТ устанавливает, размеры компенсационных выплат, стимулирующие надбавки, доплаты и премии. Стимулирующие надбавки и доплаты могут быть установлены, с учетом перечня критериев оценки эффективности работы.

Решение о выплате стимулирующих надбавок и премий заместителям директора ГБПОУ КК КИСТ, главному бухгалтеру, производятся по решению директора ГБПОУ КК КИСТ на основе оценки их работы по системным показателям. (настоящего Положения), заработная плата администрации пределами не ограничивается. Приложение № 1 к Положению об оплате труда (размеры стимулирующих и компенсационных выплат, материальная помощь)

5.3.5. Премирование директора ГБПОУ КК КИСТ осуществляется министерством науки и образования Краснодарского края ГБПОУ КК КИСТ с учетом результатов деятельности учебного заведения в соответствии с показателями эффективности работы.

5.4. Другие вопросы оплаты труда.

- 5.4.1. Штатные расписания ежегодно утверждаются директором ГБПОУ КК КИСТ по всем видам экономической деятельности ГБПОУ КК КИСТ, структурным подразделениям, созданным в соответствии с Уставом ГБПОУ КК КИСТ (филиал, лаборатория, отдел, отделение, и т. п.) включают все должности работников.
- 5.4.2. Численный состав штатных работников ГБПОУ КК КИСТ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, целей, задач и объемов работ.
- 5.4.3. В штатном расписании ГБПОУ КК КИСТ предусматриваются должности по подразделениям: администрация, учебно-вспомогательное, обслуживающее согласно отраслевой оплате труда работников с учетом ПКУ.

5.5. Заключительные положения.

- 5.5.1. Средства на оплату труда, формируемые за счет краевого бюджета, могут направляться ГБПОУ КК КИСТ на выплаты стимулирующего характера. При этом, начиная с 1 января 2010 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств направляемых на оплату труда.
- 5.5.2. Премии выплачиваются работникам на основании приказа по образовательному учреждению, и предельными размерами не ограничиваются.
- 5.5.3. Работники ГБПОУ КК КИСТ могут быть не представлены к премированию, согласно настоящего Положения (приложение № 1).

По инициативе директора ГБПОУ КК КИСТ по ходатайству Совета по оценке деятельности и стимулировании работников ГБПОУ КК КИСТ Положение (его отдельные пункты) может быть изменено.

5.6. Дополнительные гарантии

- 5.6.1. Дополнительные дни к очередному трудовому отпуску за ненормированный рабочий день устанавливается директором ГБПОУ КК КИСТ самостоятельно на основании перечня N 1.
- 5.6.2. Директор в случае производственной необходимости, в целях повышения квалификации, прохождение стажировки может оплачивать обучение Работника, проводить аттестацию Работника на подтверждение занимаемой должности согласно внутренней нормативной документации, локальных актов.
- 5.6.3. В случае производственной необходимости директор имеет право направлять Работника в командировку, оплата командировочного удостоверения производится согласно статьи 167 ТК РФ, локальных нормативных актов.
- 5.6.4. 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 Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

5.7. Материальная помощь

5.7.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты, размеры выплаты материальной помощи устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему положению. 5.7.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор ГБПОУ КК КИСТ на основании письменного заявления работника. Приложение № 1 к Положению об оплате труда (размеры стимулирующих и компенсационных выплат, материальная помощь)

5.8. Порядок принятия и срок действия положения

Коллективный договор, Положение об оплате труда разработано представителями от профсоюзной организации и представителями работодателя на основании приказа № 198 от 28.08.2015г., принято на общем собрании работников 30.10.2015г. Протокол общего собрания № 10. Положение может быть изменено по ходатайству одной из сторон подписавший Коллективный договор.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда (размеры стимулирующих и компенсационных выплат, материальная помощь) Пункт 1 Стимулирующие выплаты:

Подпункт 1. За работу на компьютере более 3-х часов в день согласно перечня № 2	В абсолютной величине	Фонд оплаты труда	В пределах выделенных средств на оплату труда
Подпункт 2. За выполнение несвойственной функции	~ 11 -	- 0 -	
Подпункт 3. За успешную сдачу отчетности в установленные сроки	До 100% включительно или в абсолютной величине	Фонд оплаты труда	В пределах выделенных средств на оплату труда
Подпункт 4. За работу в течении календарного года без больничного (листка нетрудоспособности)	30% включительно	Фонд оплаты труда	В пределах выделенных средств на оплату труда

Пункт 2 Премиальные выплаты:

Премия	Размеры премии	Источник доплат	Примечание
Подпункт 1. За использование в работе передовых педагогических методов, авторских программ, инновационных технологий обеспечивающих качественную подготовку специалистов, за разработку и внедрение новых форм обучения	В абсолютной величине	Фонд оплаты труда	В пределах выделенных средств на оплату труда
Подпункт 2. За активное участие в жизни техникума	В абсолютной величине	Фонд оплаты труда	В пределах выделенных средств на оплату труда
Подпункт 3. За организацию и участие в организации мероприятий по техникуму	В абсолотной величине	Фонд оплаты труда	В пределах выделенных средств на оплату труда
Подпункт 4. К юбилейным (55-лет для женщин, 60 лет для мужчин)	В абсолютной величине	Фонд оплаты труда	В пределах выделенных средств на оплату труда
Подпункт 5. За интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютной величине	Фонд оплаты труда	В пределах выделенных средств на оплату труда
Подпункт 6. Итоговая премия за календарный и финансовый год	В абсолютной величине	Фонд оплаты труда	В пределах выделенных средств на оплату труда

Примечание: При наложении на Работника дисциплинарного взыскания, премия Работнику не выплачивается на период дисциплинарного взыскания.

Пункт 3 Компенсационные выплаты:

Должность	Показатели компенсационных выплат	период	Размеры выплат	Источни выплат	Примечание
Работники всех подразделени й по штату	Подпункт 1. За расширение зоны обслуживания, напряженность, увеличения объема работ	По факту	До 100 % включительн о или в абсолютной величине	Фонд оплаты труда	В пределах выделенных средств на оплату труда
	Подпункт 2. За совмещение профессий (должностей)	По факту	До 100 % включительн о или в абсолютной величине	Фонд оплаты труда	В пределах выделенных средств на оплату труда
Педагогическ ие работники	Подпункт 3.3а заведование учебно- производственными мастерскими	На учебный год по факту	До 30 % включительн о или в абсолютной величине	Фонд оплаты труда	В пределах выделенных средств на оплату труда
Педагогическ ие работники	Подпункт 4.3а заведование лабораторией	На учебный год по факту	До 15 % включительн о или в абсолютной величине	Фонд оплаты труда	В пределах выделенных средств на оплату труда
Педагогическ ие работники	Подпункт 5.3а заведование кабинетом (с предоставлением отчетности за проделанную работу в закрепленном кабинете)	На учебный год по факту	До 10 % включительн о или в абсолютной величине	Фонд оплаты труда	В пределах выделенных средств на оплату труда
Педагогическ ие работники	Подпункт 6. За заведование кабинетом информатики (с предоставлением отчетности за проделанную работу в закрепленном кабинете)	На учебный год по факту	До 15 % включительн о или в абсолютной величине	Фонд оплаты труда	В пределах выделенных средств на оплату труда
Педагогическ не работники	Подпункт 7. За заведование музеем (с предоставлением отчетности за проделанную работу в закрепленном кабинете)	На учебный год по факту	До 10 % включительн о или в абсолютной величине	Фонд оплаты труда	В пределах выделенных средств на оплату труда
Педагогическ не работники	Подпункт 8.3а классное руководство	На учебный	10%	Фонд оплаты труда	В пределах выделенных средств на оплату труда

		13			
		год по факту			
Педагогическ	Подпункт 9.3а проверку письменных работ по предметам: русский язык, литература	На учебный год по факту	До 20% включительн о или в абсолютной величине	Фонд оплаты труда	В пределах выделенных средств на оплату труда
пе работники	математика		До 15% включительн о или в абсолютной величине	Фонд оплаты труда	В пределах выделенных средств на оплату труда
Педагогическ не работники	иностранный язык, черчение		До 10%	5	
Педагогическ ие работники	Подпункт 10.3а руководство предметами, цикловыми и методическими комиссиями	На учебный год по факту	15%	Фонд оплаты труда	В пределах выделенных средств на оплату труда
Педагогическ ие работники	Подпункт 11. За ведение кружковой, секционной работы с учащимися.	На учебный год по факту	До 100% включительн о или в абсолютной величине	Фонд оплаты труда	В пределах выделенных средств на оппату труда

Пункт № 4 «Материальная помощь»

Основание	размер	периодичн ость	Источник оказания материальной помощи	примечание
Подпункт 1. К ежегодному очередному трудовому отпуску	В абсолютной величине	1 раз в год	Фонд оплаты труда	В пределах экономин фонда оплаты труда
Подпункт 2. С рождением ребенка	В абсолютной величине	1 раз в год	Фонд оплаты труда	В пределах экономии фонда оплаты труда
Подпункт 3. В связи со смертью близких родственников	В абсолютной величине	1 раз в год	Фонд оплаты труда	В пределах экономии фонда оплаты труда
Подпункт 4. В связи с длительной болезнью работника (на основании эпикриза)	В абсолютной величине	1 раз в год	Фонд оплаты труда	В пределах экономии фонда оплаты труда
Подпункт 5. В связи с уходом (увольнением) работника на пенсию по старости, с достижение возраста	В абсолютной величине	единовре менно	Фонд оплаты труда	В пределах экономии фонда оплаты труда
Подпункт 6. В связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству профкома	В абсолютной величине	1 раз в год	Фонд оплаты труда	В пределах экономии фонда оплаты труда