КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и работниками
государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
Краснодарского края
«Крымский индустриально-строительный техникум»
на 2024 – 2027 годы

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
«25» октября 2024г (протокол № 2)

Коллективный договор вступает в силу с 26 октября 2024г

От работников:
Председатель ПК

_____ И.В. Могильда
«25» октября 2024г.

От работодателя:
Директор ГБПОУ КК КИСТ

_____ П.А. Адамов
«25» октября 2024г.

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения
Крымского района»

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 29.10.2024 № 102-24
вед. спец. Т.Н. Лямушина
наименование должности, подпись, ФИО

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений между работодателем и работниками государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Крымский индустриально-строительный техникум», в дальнейшем ГБПОУ КК КИСТ.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего договора являются: работодатель, ГБПОУ КК КИСТ, представленный в лице директора Адамова Павла Анастасовича, именуемый далее «Работодатель», и работники, представленные первичной профсоюзной организацией ГБПОУ КК КИСТ, именуемой далее «Профсоюз», в лице ее председателя Могильда Ирина Владимировны.

1.4. Основой для заключения коллективного договора являются Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в редакции 21.12.2021 г.), Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в редакции 25.12.2023 г.), Закон Краснодарского края от 07 августа 2000г. № 310-КЗ (в редакции 23.12.2022 г.) «О социальном партнерстве в Краснодарском крае», постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. №1218 (в редакции от 19.12.2023 г.) «О введении отраслевой оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе для обеспечения:

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

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

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

1.10. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ст.44 ТК РФ.

1.13. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в порядке переговоров.

1.16. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с 26 октября 2024 года и действует три года.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии

локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть отражено в трудовом договоре и в приказе о приеме на работу. В соответствии со статьей 70 ТК РФ, срок испытания не может превышать 3-месяцев, а для руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей – 6 месяцев.

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

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон путѐм заключения соглашений в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьѐй 74 ТК РФ.

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

2.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательного учреждения, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества учебных групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

2.9. Объѐм учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении и распределяется руководителем образовательной организации с учѐтом мнения выборного профсоюзного органа, который несѐт ответственность за еѐ реальность и выполнение каждым работником.

Объѐм учебной нагрузки установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (учащихся) и часов по учебным планам и программам.

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

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учѐтом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели , для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объѐме не менее чем на ставку заработной платы.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.10. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в учебных группах.

Объем педагогической нагрузки у каждого педагога устанавливается в размере одной ставки. Дополнительная нагрузка рассматривается работодателем ежегодно, исходя из количества часов по учебным планам и программам, учитывая социальное и материальное положение работника, в соответствии с образованием.

Объѐм учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного заявления и закрепляется подписанием дополнительного соглашения к трудовому договору работника.

2.11. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения ему возраста трѐх лет, устанавливается на общих основаниях и передаѐтся на этот период для выполнения другими педагогами.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре и/или приказе работодателя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп;
- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается, с учётом их специальности и квалификации, другая работа в том же учреждении на всѐ время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком по достижении им возраста трѐх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпунктах «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

В остальных случаях уменьшение педагогической нагрузки по инициативе работодателя не допускается.

2.13. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа учебных групп или количества обучающихся), а также изменениями образовательных программ и т.д. (при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции, работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные настоящим коллективным договором и приложениями к нему.

Перемещение на другое рабочее место в рамках одного и того же структурного подразделения не требует согласия работника в том случае, если это не влечёт изменения трудовой функции.

Все педагоги обязаны проводить работу с обучающимися, направленную на:

а) подготовку учащихся к самостоятельной жизни и участию в производительном труде, формирование навыков самостоятельности при принятии решений;

б) коррекцию недостатков психического и физического развития;

в) формирование у учащихся умений и навыков ориентироваться в общественной жизни;

г) осуществление дифференцированного индивидуального подхода в обучении и воспитании.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.15 Дисциплинарные взыскания выносятся работнику в следующих случаях:

1) Отсутствие работника без уважительных причин на рабочем месте (оставление обучающихся без личного присмотра).

2) Халатное отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

3) Нарушение режима занятий обучающихся.

4) Нарушение правил техники безопасности, электробезопасности, пожарной безопасности.

5) Неисполнение без уважительных причин приказов, распоряжений администрации, касающихся его деятельности.

6) Несвоевременное ведение документации (журналы, планы, дневники наблюдений, тетради и т.д.).

7) Нарушение трудовой дисциплины, т.е. за дисциплинарный поступок, неисполнение должностной инструкции и (или) инструкции по охране труда.

8) Самовольное изменение расписания, графика работы, отсутствие на рабочем месте.

2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.17 При принятии решений об увольнении работника по результатам аттестации, случае признания его несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточно квалификации, принимать меры по переводу 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

ГАРАНТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

2.18. Стороны пришли к соглашению в том, что:

2.18.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

Образовательный процесс в техникуме осуществляется преподавателями, мастерами производственного обучения, воспитателями, прошедшими соответствующую подготовку по профилю деятельности техникума.

2.18.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учѐтом перспектив развития учреждения по согласованию с профкомом.

2.19. Работодатель обязуется:

2.19.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности **не реже чем один раз в три года** (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.19.2. За направленным на курсы повышения квалификации работником сохраняется место работы, средняя заработная плата (по основной должности), а при выезде за пределы города, выплачиваются суточные, проезд к месту обучения и обратно, оплачивается проживание по нормам для служебных командировок в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведённые расходы.

2.19.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.19.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством и по еѐ результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.20. Каждый педагог, мастер производственного обучения техникума должен:

- соответствовать занимаемой педагогической должности;
- постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень;
- знать нормативные акты в области образования и умело их применять;

ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

2.21. Работодатель обязуется:

2.21.1. При сокращении численности или штата работников уведомлять об этом профком в письменной форме не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 90 дней.

2.20.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.20.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учѐтом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.21. Стороны договорились, что:

2.21.1. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оетавление на работе имеют работники:

- пред пенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в отрасли образования свыше 10 лет;
- работники, имеющие детей в возрасте до18 лет;
- награждённые государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобождённые председатели первичных профсоюзных организаций;
- обучающиеся в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо за чей счет они обучаются);

2.21.2. Не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников следующие категории работников:

- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида до восемнадцати лет;
- отцы, воспитывающие детей в возрасте до трех лет, одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида до восемнадцати лет, без матери, а также опекуны (попечители) несовершеннолетних;
- находящиеся в период пребывания в отпуске и в период временной нетрудоспособности.

2.21.3. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата:

- компенсация за неиспользованный отпуск;
- выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- средний месячный заработок – на период трудоустройства (но не более двух месяцев со дня увольнения), а также в течение третьего месяца со дня увольнения – по решению службы занятости, если работник в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения обратился в орган службы занятости населения и не был трудоустроен;
- при выплате среднемесячного заработка за период трудоустройства сумма выплаченного при увольнении выходного пособия входит в расчет;
- работнику, согласившемуся на увольнение по сокращению штата до того, как истечет срок, указанный в уведомлении о сокращении, полагается компенсация, размер которой равен среднему заработку, рассчитанному пропорционально времени, которое осталось до истечения срока предупреждения работника об увольнении, помимо выходного пособия и среднего заработка на период трудоустройства.

2.21.4. Не осуществлять организационные мероприятия, которые могут повлечь освобождение работников до окончания учебного года.

2.22. Выплачивать работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

2.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.2. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, **режим рабочего времени** в техникуме определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к настоящему договору), иными локальными нормативными актами, трудовым договором, расписаниями занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Учебное расписание и графики сменности составляются администрацией учреждения.

Продолжительность смены может превышать допустимую продолжительность ежедневной работы (статья 103 Трудового кодекса РФ).

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

Работодатель должен ознакомить преподавателей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде **не менее чем за два месяца** до их ухода в очередной отпуск.

3.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя (соответственно с одним или двумя выходными днями) в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями **более двух часов подряд.**

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.15. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учѐтом ограничений и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по приказу работодателя.

3.18. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотрена оплата не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, при этом работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.19. При скользящем графике сотруднику, работающему в выходной (воскресный) день, предоставляется день отдыха в другой день недели. В этом случае работа в воскресный день оплачивается в одинарном размере. Чередование дней отдыха и работы определяется графиком сменности, утвержденным руководителем учреждения.

3.20. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными инструкциями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой, предусмотренной Положением об оплате труда.

В каникулярный период (исключая время отпусков) допускается привлечение педагогического персонала к выполнению работы, не предусмотренной должностной инструкцией (мелкий ремонт, работа на территории), и оплата производится в размере среднедневного заработка работника.

3.21. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Для преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, (возможно отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.22. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается, постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательном учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По

соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.24. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст.101 и ст.119 ТК РФ согласно Приложению № 3 к настоящему коллективному договору.

3.25. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с трудовым законодательством.

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

3.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

3.28. Работнику предоставляется на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в случаях и порядке, предусмотренных статьёй 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дн в году;

- родителям и жѐнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органо внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органо сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших ил умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнени обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребѐнка, регистрации брака, смерти близки родственников – до пяти календарных дней;

3.29. Педагогическим работникам может предоставляться не реже, чем через кажды 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до одного года (подпункт 4 пункт 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ) в порядке и на условиях, определенных приказом Министерства образования и наук РФ от 31.05.2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительного отпуска до одного года».

3.30. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников, график сменности, график работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего распорядка, другими локальными нормативными актами.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приѐма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (на переменах).

Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и составляет не менее 30 минут.

3.31. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.32. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.32.1. . Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.32.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.32.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда работников учреждения 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 компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций краевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
- согласования с краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленной в соответствии с категориями;
- доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников (классное руководство, заведование учебным кабинетом и др.);
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем два раза в месяц.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. 23 числа – за первую половину текущего месяца, 8 числа следующего за отработанным месяцем– окончательный расчет (ст. 136 ТК РФ).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; - размеров и оснований произведенных удержаний; - общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

4.4. Утверждение тарификационных списков педагогического персонала производится на сентябрь.

Утверждение штатного расписания производится на январь и на сентябрь.

4.5. Педагогам с почасовой оплатой труда и освобожденным в каникулярный период оплата не производится, так как учебные занятия не проводятся.

4.6. Месячная заработная плата работника при отработке месячной нормы рабочего времени и исполняющего должностные обязанности в полном объеме не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.

4.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

4.8. Ставки заработной платы и должностные оклады работников в учреждении устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11.11.2008 года № 1572-КЗ (в редакции от 21.07.2023 г.) «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением губернатора Краснодарского края от06.09.2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 года №1218 (редакция от 19.12.2023 г.) «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» и иными федеральными и региональными нормативными актами.

4.9. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.10. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора (оплата труда, режим рабочего времени, функциональные обязанности работников и другие условия) работники предупреждаются работодателем не менее чем за два календарных месяца до наступления события, исключая условия повышение окладов, ставок заработной платы согласно федерального и регионального трудового законодательства.

4.11. Продолжительность рабочего времени педагогического персонала (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и специальности, с учетом особенностей их труда, определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. №1601 (в редакции от 29.06.2016 г.) «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», оговаривается в трудовом договоре.

4.12. Норма труда – включает в себя нормы: времени, объёма выполнения должностных обязанностей, обслуживания определённого количества объектов. При невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада). При невыполнении норм труда по вине работника оплата производится в соответствии с объёмом выполненной работы.

4.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме, за исключением случаев, установленных ст. 142 ТК РФ.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.14. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат,

причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст.236 ТК РФ).

4.16. Работникам, участвующим в забастовке, объявленной с соблюдением, установленных для этого процедур, из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, федерального, регионального трудового законодательства работодателем или органами власти, производится компенсационная выплата в размере 50% установленной месячной заработной платы.

4.17. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

4.18. Работодатель имеет право производить удержания различных сумм из заработка сотрудника в рамках действующего законодательства (налог на доходы, алименты и другие) и по просьбе самого работника (при перечислении дополнительных средств на пенсионное страхование и другие).

4.19. Удержания должны осуществляться лишь по окончании месяца, то есть после того, как будет известна точная сумма заработка и удержаний с нее (налог, сумма, подлежащая удержанию).

4.20. Общий размер всех удержаний не может превышать 20% заработной платы сотрудника.

Увеличение удержаний до 50% возможно в случаях, прямо предусмотренных федеральными законами.

Увеличение удержаний до 70% возможно в случаях:

- при отбывании исправительных работ;
- при взыскании алиментов на содержание несовершеннолетних детей;
- при возмещении вреда, причиненного здоровью другого человека;
- при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб, в связи со смертью кормильца;
- при возмещении вреда, причиненного преступлением.

Максимальный размер удержаний определяется исходя из той суммы, которая причитается работнику, то есть за вычетом налога на доходы физических лиц.

4.21. В целях стимулирования труда педагогических работников, принятых в техникум после окончания учреждения высшего профессионального образования, а также поступивших на должность преподавателя из реального сектора экономики предусмотрена выплата в соответствии пункта 3.15 Приложения № 2 к коллективному договору – Положение об оплате труда работников ГБПОУ КК КИСТ.

4.22. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами)

предусмотрена выплата в соответствии Приложения №2 к коллективному договору Положение об оплате труда работников ГБПОУ КК КИСТ.

4.23. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

4.24. За выполнение работниками дополнительной работы устанавливаются выплаты сверх минимального размера оплаты труда.

4.25. Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливаются стимулирующие выплаты за выполнение функций классного руководителя и организацию работы с учащимися в соответствии Приложения №2 к коллективному договору – Положение об оплате труда работников ГБПОУ КК КИСТ.

4.26. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательного учреждения.

4.27. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.28. Штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости учебных групп. За фактическое превышение количества обучающихся, в учебной группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

Минимальные размеры доплат устанавливаются Приложением №2 к коллективному договору – Положение об оплате труда работников ГБПОУ КК КИСТ.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ.

5.2. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1, 234 ТК РФ); - иные гарантии и компенсации (ст. 182-188 ТК РФ).

5.3. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Обеспечивать право работников на обязательное социально страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональны заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников порядке, установленном федеральными законами и иными нормативным правовыми актами.

5.4.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховы взносы в Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ

5.4.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере одного должностного оклада за счет средств работодателя.

5.4.4. Оплату труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществлять с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель; педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования; методист - старший методист; инструктор - методист - старший инструктор-методист; тренер, преподаватель - старший тренер - преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

5.4.5. Создавать (выделять) квотируемые рабочие места для инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий граждан в случае включения организации в постановление администрации МО город Армавир «Об утверждении перечня организаций МО город Армавир, которым вводятся квоты для приёма на работу граждан, испытывающих трудности в поиске работы».

5.4.6. При оплате труда педагогических работников учитывать установленную квалификационную категорию:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях согласно приказа Минпросвещения России от 24.03.2024 г. № 196.

5.4.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении льгот на его приобретение (строительство).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний разрабатывается План мероприятий по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждение производственного травматизма и возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2.2. Проводить со всеми работниками учреждения обучение и инструктажи по охра труда, пожарной безопасности и электробезопасности.

6.2.3. Организовывать и обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников, с сохранением за ними мес работы (должности) и среднего заработка.

6.2.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядк предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются с работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними мест работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, но не достигшие возраста, дающего прав на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работник предоставляет работодателю справку медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.2.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов по охране труда.

6.2.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

6.2.7. Сохранять рабочее место и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

6.2.8. Проводить своевременное расследование и вести учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в области охраны труда.

6.2.9. Разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждую профессию с учетом мнения профсоюза учреждения.

6.2.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.2.12. Осуществлять совместно с профсоюзом учреждения контроль над состоянием условий труда следуя плану мероприятий по улучшению условий и охране труда, и снижению уровней профессиональных рисков.

6.2.13.В случае выявления нарушения прав работников на охрану здоровья безопасные условия труда органами государственного контроля и надзора работодатель обязан принимать меры к их устранению.

6.2.14. По решению комиссии по социальному страхованию ходатайствовать о приобретении путёвки на лечение и отдых для работников и их детей.

6.2.15. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.2.16. Обеспечивать проведение в установленном порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах.

6.2.17. Проводить специальную оценку условий труда на созданных (выделенных) квотируемых рабочих местах для инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий граждан, в организациях, включённых в постановление администрации МО город Крымск, которым вводятся квоты для приёма на работу граждан, испытывающих трудности в поиске работы». Соблюдать условия труда по результатам проведённой специальной оценки.

6.3. Профком обязуется:

6.3.1. Организовать оздоровительные мероприятия для работников.

6.3.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников.

6.3.3. Ходатайствовать о приобретении сотрудникам путевок на санаторно-курортное лечение.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.4.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав, свобод, принуждение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе учреждения или профсоюзной деятельностью.

7. 2.Профсоюз учреждения осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.3. Работодатель соблюдает права профсоюза, установленные законодательст
том числе Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гара
деятельности», и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.4. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзом учрежде
случаях, предусмотренных законодательством и настоящим трудовым догов
посредством:

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсою
организации в порядке ст. 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем техни
после проведения взаимных консультаций.

7.5 Работодатель по согласованию с профсоюзом учреждения рассматри
следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися члена
профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные д
(ст.113 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (
101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности, графиков дежурств и графиков работы (ст.103 Т
РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за особые условия труд
(ст.147ТК РФ);
- размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со
дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и
повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и
специальностей (ст.196 ТКРФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК
РФ);
- установление очерёдности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период
отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим,
климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего
времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда
(статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательные учреждения (статья 82 РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющ нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения профсоюзной организации производи расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК Р

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняем работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результата аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причи трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 3 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждени осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функци аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт части 1 статьи 81 ТК РФ); - применение, в том числе однократное, методов воспитани связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегос (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организаци производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим дне (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ); - утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий техникума по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.13. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза учреждения, по пунктам 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, должно производиться только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.14. Работодатель обязан безвозмездно предоставить профсоюзу учреждения здания и помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для работников месте, право пользоваться оргтехникой, транспортом.

7.15. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт профсоюза учреждения членских взносов из заработной платы работников (в размере 1% от заработной платы), являющихся его членами, при наличии их письменных заявлений.

Членские взносы перечисляются на счёт профсоюза учреждения в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.16. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза учреждения на время участия в качестве делегатов

созываемых Профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза учреждения, проводимых на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.17. Председателю выборного органа первичной профсоюзной организации предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению за общественную работу – 3 календарных дня.

7.18. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Профсоюз учреждения обязуется:

8.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально трудовым вопросам

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не членов профсоюза учреждения, если они письменно уполномочили на то первичную профсоюзную организацию и ежемесячно перечисляют денежные средства на счёт первичной профсоюзной организации.

8.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства.

8.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации педагогического персонала.

8.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

8.1.6. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

8.1.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.1.8. Участвовать в комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения (в возрасте до 14 лет) и обеспечению их новогодними подарками (в возрасте до 14 лет).

8.1.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, ходатайствовать о выделении санаторно-курортных путевок членам профсоюза.

8.1.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.1.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

8.1.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.1.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работника.

8.1.14. Оказывать (по возможности) материальную помощь членам профсоюза в случае смерти близких родственников, свадьбы, длительной болезни, рождении детей.

8.1.15. Осуществлять культурно-массовую и оздоровительную работу в учреждении.

8.1.16. Совершенствовать информационную работу в коллективе с целью повышения мотивации профсоюзного членства.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду (уполномоченный орган).

9.2. Работодатель и профсоюз учреждения совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Профсоюз учреждения осуществляет контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются в результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год (по итогам I полугодия и за год).

9.4. Работодатель и профсоюз учреждения совместно рассматривают в течение месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. Работодатель и профсоюз учреждения обязаны соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для установления причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания его сторонами трудовых правоотношений.

9.8. Переговоры по заключению коллективного договора будут начаты не менее чем за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

Приложение № 1 к
коллективному договору
ГБПОУ КК КИСТ на 2024-2027 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
_____ И.В. Могильда
25 октября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ КК КИСТ
_____ П.А. Адамов
25 октября 2024 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ГБПОУ КК КИСТ

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений между работодателем и работниками государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Крымский индустриально-строительный техникум» (далее - ГБПОУ КК КИСТ, учреждение).

1. Порядок приема, перевода и увольнения работников

1.1 Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, каждый из которых подписывается обеими сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

1.2 Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных ТК РФ случаях (ст. 59 ТК РФ).

1.3 Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (при приеме на работу впервые - оформляется работодателем);
- 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, 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, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным

органом исполнительной власти- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии и ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, или подвергавшиеся или подвергающиеся уголовному преследованию.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, его заместителей – 6 месяцев.

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-х дневным срок со дня фактического начала работы.

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.

1.6. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

1.7. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (сведения о трудовой деятельности) и представляет еѐ в установленном порядке для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная законом информация.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен еѐ. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку и осуществления других целей в соответствии с законодательством РФ.

Работник, имеющий стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при еѐ наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в фонде пенсионного и социального страхования РФ на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

1.8. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведѐтся трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного

усиленной квалифицированной электронной подписью (при её наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трёх рабочих дней со дня подачи этого заявления; - при увольнении в день прекращения трудового договора.

1.9. Работодатель, по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством РФ для хранения в информационных ресурсах фонда пенсионного и социального страхования РФ в случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности

1.10. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного согласия. Без согласия работника допускается временный перевод при исключительных обстоятельствах. Указанные обстоятельства, порядок и сроки такого перевода предусмотрены статьей 72^2 ТК РФ.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в техникуме на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменение трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

1.11. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.12. В соответствии с ТК РФ, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников техникума, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.13. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 статьи 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части 1 статьи 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части 1 статьи 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ).

1.14. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (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.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией техникума, сокращением численности или штата работников техникума работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Высвобождаемым работникам предоставляется восемь часов в неделю свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для поиска новой работы.

1.15. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части 2 пункта 1.11 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.16. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, а также:

- приостанавливает наём новых работников;
- - не использует иностранную рабочую силу.

1.17. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных ТК РФ, основаниями для увольнения педагогического работника техникума по инициативе администрации этого техникума до истечения срока действия трудового договора являются:

- повторное, в течение года, грубое нарушение Устава техникума;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия ППО ГБПОУ КК КИСТ.

1.18. В день увольнения работника администрация техникума обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и заверенной печатью техникума, а также произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи и пункт статьи.

2. Основные права и обязанности работников.

2.1. 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;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации 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 техникумом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через председателя первичной профсоюзной организации, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- 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 работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, а также установленные действующим трудовым законодательством, Законом РФ «Об образовании», Уставом техникума;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка техникума;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- быть всегда вежливым, внимательным к детям. Родителям учащихся и членам коллектива, не унижать честь и достоинство. Знать и уважать права участников образовательного процесса. Соблюдать законные права и свободы обучающихся.

2.3. Педагогические работники обязаны:

- соблюдать Устав ГБПОУ КК КИСТ;
- выполнять образовательные программы, применяемые в техникуме;
- соблюдать нормы профессиональной этики;

- направлять свою деятельность в процессе обучения и воспитания на качественное обучение учащихся профессии, приобщение к общечеловеческим ценностям;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с правилами проведения медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки;
- во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и мероприятий вне техникума, организуемых техникумом, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками техникума; при травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации техникума.

2.4. В трудовом договоре могут уточняться применительно к условиям работы данного работника права и обязанности работника и работодателя, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и настоящих правил внутреннего трудового распорядка.

3. Основные права и обязанности работодателя.

3.1. Администрация ГБПОУ КК КИСТ 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 коллективный договор;
- 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 работодателя;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Администрация техникума обязана:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставить 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 работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца, 23 числа – за первую половину текущего месяца, 8 числа следующего за отработанным месяцем– окончательный расчет (ст. 136 ТК РФ) путем перечисления на указанный работником счет в банке;

- все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанию банковской пластиковой карточки относятся на счет работодателя;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его 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 проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления председателя ПК, 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 учреждением 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, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- совершенствовать учебно-воспитательный процесс. Создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда, организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов техникумов;
- обеспечивать систематическое повышение работниками техникума теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать условия для совмещения работы с обучением в образовательных учреждениях.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1 Нормативная продолжительность рабочего времени для административно-хозяйственных работников не может превышать 40 часов в неделю; для педагогических работников 36 часов в неделю.

Для всех работников ГБПОУ КК КИСТ кроме педагогических работников, сторожей, устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными - суббота, воскресенье, с 40 минутным перерывом для отдыха и питания с 12-00 до 12-40.

Продолжительность рабочего дня для административно-хозяйственных работников составляет с 8-00 до 16-40 часов, перерыв для отдыха и питания 40 мин., с 12-00 до 12-40.

Для педагогических работников продолжительность рабочего дня составляет:

- **при шестидневной рабочей неделе** с понедельника по пятницу с 8 часов 00 мин до 14 часов 52 мин, перерыв для отдыха и питания 40 мин., с 12-00 по 12-40, в субботу с 8 часов 00 минут до 13 часов 40 минут, с одним выходным – воскресенье;
- **при пятидневной рабочей неделе** с 8 часов 00 мин до 15 часов 52 мин, перерыв на отдых и питание 40 мин. с 12-00 по 12-40, с двумя выходными – суббота, воскресенье.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи устанавливается одновременно вместе с обучающимися.

Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Для некоторых категорий работников установлена следующая продолжительность рабочего дня, согласно утвержденных графиков сменности, которые подписываются и утверждаются директором техникума, с учётом мнения председателя профсоюзного комитета. Графики сменности доводятся до сведения работников под роспись, не позднее чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

Для шеф-повара, калькулятора, кладовщика устанавливается:

- **при шестидневной рабочей неделе** с 8-00 до 15-40 часов, перерыв для отдыха и питания 40 мин., с 13-00 до 13-40 часов, в субботу с 8-00 до 13-40 часов, перерыв для отдыха и питания 40 мин., с 10-00 до 10-40 часов. Выходной день – воскресенье.
- **при пятидневной рабочей неделе** с 8-00 до 16-40 часов, перерыв для отдыха и питания 40 мин., с 13-00 до 13-40 часов. Выходной день – суббота, воскресенье.

Для поваров устанавливается сменный график работы:

- **при шестидневной рабочей неделе** в сменном графике отражены 2 смены:

1 смена с 6-00 до 13-40 часов, перерыв для отдыха и питания 40 мин., с 10-00 до 1040 часов, в субботу с 6-00 до 11-40 часов, перерыв для отдыха и питания 40 мин., с 10-00 до 10-40 часов.

2 смена с 10-00 до 17-40 часов, перерыв для отдыха и питания 40 мин., с 14-00 до 14-40 часов; в субботу с 10-00 до 15-40 часов, перерыв для отдыха и питания 40 мин, с 1300 до 13-40 часов.

Выходной день – воскресенье.

- **при пятидневной рабочей неделе** в сменном графике отражены 2 смены:

1 смена с 6-00 до 14-40 часов, перерыв для отдыха и питания - 40 мин., с 10-00 до 10-40 часов.

2 смена с 10-00 до 17- 40 часов, перерыв для отдыха и питания – 40 мин., с 14-00 до 14-40 часов.

Выходной день – суббота, воскресенье.

Для кухонного рабочего устанавливается пятидневная рабочая неделя с 8-00 до 16-40 часов, перерыв для отдыха и питания 40 мин., с 13-00 до 13-40 часов.

Для мойщика посуды устанавливается пятидневная рабочая неделя с 8-00 до 16-40 часов, перерыв для отдыха и питания 40 мин., с 13-00 до 13-40 часов.

Для воспитателей предусмотрен график работы в 2 смены:

1 смена: с 20-00 до 8-00 часов; перерыв для отдыха и питания 40 мин., с 1.00 до 1.40 часо

2 смена: с 8-00 до 20-00 часов; перерыв для отдыха и питания 40 мин., с 12.00-12.40 часо

Выходной предоставляется согласно графика сменности, согласованного с председателе профсоюзного комитета.

Выходной предоставляется согласно с графиком сменности, согласованны председателем профсоюзного комитета.

Воспитателям устанавливается суммированный учет рабочего времени, учетны период 1 месяц.

Воспитателям запрещается оставлять рабочее место, не сдав смену. В случае неявк сменяющего - работник заявляет об этом непосредственному руководителю – заведующем хозяйством, заместителю директора по учебно-воспитательной работе для принятия мер п замене сменщика. Работа в нетрезвом состоянии не допускается. При явке их на работу п окончании отпуска или болезни они должны приступить к работе по графику, так чтобы начало смены не совпадало с последним днем отпуска или болезни. Очередность и порядо предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается с учетом обеспечения нормального хода работы в учреждении и на основании графика отпусков, утвержденного работодателем с учетом мнения председателя ПК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.2. В соответствии с правильным составлением расписания преподавателям может быть выделен методический день на повышение квалификации, посещение семинаров, практикумов в городе для самообразования. В связи с производственной необходимостью администрация имеет право изменить режим работы преподавателя (вызвать на замещение заболевшего преподавателя, временно увеличить нагрузку) в соответствии с ТК РФ.

4.3. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор техникума по согласованию с председателем ПК до ухода работника в отпуск.

При этом:

а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;

б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года, в тоже время - не противоречить учебному плану.

4.4. Все мастера производственного обучения (классные руководители) и воспитатели обязаны являться на работу к утренней линейке и быть на своем рабочем месте.

4.5. Продолжительность рабочего дня для педагогических работников определяется расписанием, должностными обязанностями, возложенными на работника, Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом техникума.

4.6. Преподаватель и мастер производственного обучения обязан со звонком начать занятие и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.

4.7. Преподаватель и мастер производственного обучения обязан иметь учебные планы: на каждый учебный час, классные часы, перспективно-тематические планы.

4.8. Независимо от расписания уроков преподаватели и мастера производственного обучения обязаны присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для преподавателей, мастеров производственного обучения и студентов.

4.9. Мастер производственного обучения (классный руководитель) обязан иметь к началу каждого квартала план воспитательной работы. План воспитательной работы составляется один раз в квартал мастером производственного обучения.

4.10. Мастер производственного обучения (классный руководитель) обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Мастер производственного обучения и классный руководитель занимается с группой воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить: проверку и заполнение журнала теоретического обучения закрепленной группы.

Дежурный преподаватель и мастер производственного обучения начинает свою работу за 10 минут до начала уроков и выполняет «Инструкции дежурного».

4.11..Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений по письменному распоряжению работодателя.

4.12. Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в случаях и порядке, предусмотренных ТК РФ.

4.13. Не могут привлекаться к сверхурочным работам беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в

выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (Ст. 259 ТК РФ).

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.14. В целях статьи 152 ТК РФ установить порядок исчисления часовой тарифной ставки из установленной месячной для оплаты сверхурочной работы.

Часовую тарифную ставку рассчитывать путём деления установленного работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах.

При этом среднемесячное количество часов (при установленной в часах рабочей неделе), рассчитывается путём деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12 (количество месяцев в году).

4.15. В соответствии статьи 101 ТК РФ установить ненормированный рабочий день работникам, занимающим должности:

1. бухгалтер ведущий;
2. секретарь руководителя;
3. специалист по кадрам;
4. секретарь учебной части;
5. ведущий юрисконсульт;
6. заведующий производством;
7. повар;
8. водитель автомобиля;
9. архивариус;
10. специалист в сфере закупок;
11. экономист ведущий;
12. заместитель по АХР;
13. главный бухгалтер.

4.16. Преподавателям, мастерам производственного обучения и другим работникам техникума запрещается:

а) изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;

б) удлинять или сокращать продолжительность занятия и перерывов, между ними (перемен).

в) удалять студентов с занятия.

4.17. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней, для педагогических работников и мастеров производственного обучения - 56 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней **(Приложение** № 3 к настоящему договору).

Общая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные

дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.18. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- мужу - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения председателя ПК ГБПОУ КК КИСТ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.19. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет.

4.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.21. Работнику предоставляется на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в случаях и порядке, предусмотренных ст. 128 Трудового кодекса РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором. (ст. 128 ТК РФ).

5. Поощрения за успехи в работе.

5.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

5.2. Инициаторами награждения могут выступить, администрация Учреждения, органы самоуправления: управляющий совет; совет Учреждения; педагогический совет, а также выборный профсоюзный комитет и методические объединения.

5.3. За особые трудовые заслуги Учреждение может представлять своих работников к отраслевым наградам Министерства образования и науки.

5.4. За выдающиеся заслуги работники могут представляться к награждению орденами и медалями России, а также к почетному званию «Заслуженный учитель Российской Федерации».

Характеристика на учителя, представленного к званию «Заслуженный учитель Российской Федерации», обсуждается и утверждается на общем собрании работников Учреждения.

5.5. Награждение денежной премией осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников ГБПОУ КК КИСТ». При этом учитывается мнение профсоюзного комитета, если награждаемые являются членами профсоюза.

5.6. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива техникума и заносятся в трудовую книжку работника и форму Т-2 Приказ о поощрении доводится до сведения всех работников Учреждения.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. 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.

6.2. 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.

6.3. 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 представителя 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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

6.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.5. 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 представителя работников.

Любое отсутствие сотрудника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы (форс-мажор), допускается только с предварительного разрешения директора либо его представителя.

6.6. Разрешения на оставление рабочего места могут быть даны, в частности, в следующих случаях:

- ухудшение здоровья работника в рабочее время;
- возникшее неожиданно серьезное событие в семье;
- вызов в орган социального обеспечения;
- посещение по специальному вызову врача-специалиста;
- лабораторные обследования;
- регулярное медицинское лечение при наличии предварительного согласия руководства;
- экзамены профессионального характера;
- досрочный уход в связи с необходимостью отъезда в отпуск по семейным обстоятельствам.

6.7. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

Приложение № 2 к
коллективному договору
ГБПОУ КК КИСТ на 2024-2027 гг.

Согласовано
Председатель
профсоюзного комитета
_____ И.В. Могильда
25 октября 2024 г.

Утверждаю
Директор ГБПОУ КК КИСТ
_____ Е.А. Адамов
25 октября 2024 г.

П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда работников ГБПОУ КК КИСТ

1.Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Крымский индустриально-строительный техникум» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года №1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений образования Краснодарского края, утверждѐнных постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений Краснодарского края» с учѐтом изменений; уставом ГБПОУ КК КИСТ и коллективным договором ГБПОУ КК КИСТ в целях совершенствования оплаты труда работников техникума, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников техникума.

1.3. Положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия поощрения работников;
- порядок и условия выплаты материальной помощи;
- условия оплаты труда руководителей и его заместителей.

1.4. Оплата труда работников техникума 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 трёхсторонней комиссии по регулированию социальнотрудовых отношений;
- согласования с краевой территориальной организацией Профсоюза работников.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Определение размеров заработной платы работника техникума осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

1.7. 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.

1.8. Заработная плата каждого работника техникума зависит от его квалификации, ложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Оплата труда работников техникума производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год и не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда не уменьшается.

1.11. Формирование фонда оплаты труда осуществляется техникумом в пределах выделенных средств бюджета Краснодарского края и иных источников, не запрещённых законодательством Российской Федерации.

1.12. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников техникума осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющейся расчѐтной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учѐтом утверждѐнного объѐма педагогической работы.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), **не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 настоящего Положения.**

2.3.2. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностным окладам работников с равной сложностью по должностям служащих, нп включѐнных в ПКГ.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работнков техникума применительно к соответствующим ПКГ:

2.4.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ, утверждѐнных постановлением Минтрудсоцразвития РФ от 15.11.1999 г. №45, постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Серетариата ВЦСПС от 31.01.1985 г. №31/3-30, приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. №248н:

отнесѐнным к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

1 квалификационный разряд - 8121 рубль;

2 квалификационный разряд - 8365 рублей;

3 квалификационный разряд - 8616 рублей;

2 квалификационный уровень – профессии рабочих, отнесѐнные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «Старший» (старший по смене) – 8875 руб

отнесѐнным к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствиис Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

4 квалификационный разряд - 8875 рублей;
5 квалификационный разряд - 9142 рубля;

2 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационнымсправочником работ и профессий рабочих:

6 квалификационный разряд - 9417 рублей;
7 квалификационный разряд - 9700 рублей.

2.4.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утверждѐнных постановлением Минтрудсоцразвития РФ от21.08.1998 г. №37, приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. №247н, приказом Минздрасоцразвития РФ от 17.05.2012 г. №559н, приказом Минздрасоцразвития РФ от 26.08.2010 г. №761н:

отнесѐнным к ПКГ «общеотраслевые должности служащих первого уровня:

1 квалификационный уровень - 8365 рублей;
2 квалификационный уровень - 8449 рублей;

отнесѐнным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

1 квалификационный уровень -8616 рублей;
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» - 8703 руб;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория - 8789 рублей;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория - 8875 рублей;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» - 8961 рубль;
2 квалификационный уровень - 8703 рубля;
3 квалификационный уровень - 8961 рубль;
4 квалификационный уровень - 9047 рублей;
5 квалификационный уровень - 9133 рубля;

отнесѐнным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

1 квалификационный уровень - 8875 рублей;
2 квалификационный уровень - 8964 рубля;
3 квалификационный уровень - 9053 рубля;
4 квалификационный уровень - 9142 рубля;
5 квалификационный уровень - 9230 рублей;

отнесѐнным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвѐртого уровня»:

1 квалификационный уровень - 10291 рубль;
2 квалификационный уровень - 10394 рубля;
3 квалификационный уровень - 10497 рублей.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

- ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья - 8875 рублей;
- специалист, специалист по закупкам, аналитик старший специалист, старший специалист по закупкам - 8964 руб;
- ведущий специалист - 9142 руб;
- главный специалист - 9230 рублей;
- заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор - 13464 рубля;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями - 13649 рублей;
- начальник отдела, руководитель структурного подразделения - 14003 рубля.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников техникума устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением с учѐтом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников техникума, не включѐнных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учѐтом:

- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учѐтом сложности и объѐма выполняемой работы.

2.8. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников техникума подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.9 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 Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года N 1601 (в редакции от 13.05.2019 г.) «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», оговаривается в трудовом договоре.

2.9.1. педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учѐтом их труда устанавливается:

Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

- педагогическим работникам, отнесѐнным к преподавательскому составу;
- педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения;
- методистам и старшим методистам;
- руководителям физического воспитания техникума;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности; - воспитателям техникума осуществляющих присмотр и уход за детьми.

2.10. **Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей техникума:**

2.10.1. Преподавателям техникума устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы в размере **720 часов** в год, и определяется объѐм годовой учебной нагрузки из расчѐта на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей техникума ограничивается верхним пределом **1440 часов**

Учебная нагрузка распределяется руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения числа студентов (учащихся) и количества часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка в выходные дни и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10.2. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется министерством образования, науки и молодѐжной политики Краснодарского края (далее – Министерство), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя техникума по совместительству может иметь место только с разрешения Министерства.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также

педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10.3. 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.

2.10.4. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 части за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

2.10.5. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 2.10.4.

Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

2.10.6. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

2.10.7. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

2.10.8. Преподавателям образовательных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 2.10.4, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

2.11. Порядок исчисления заработной платы преподавателям техникума:

2.11.1. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей техникума определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления ставки заработной платы, установлений в соответствии с настоящим Положением, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.11.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на количество полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.11.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением.

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

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

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

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

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

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

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

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 2.11.4. настоящего Положения.

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

2.11.7. В техникуме изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

В том случае, если в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников техникума:

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников техникума применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников техникума, которое продолжалось не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками техникума при работе с обучающимися, получающими образование в заочной форме, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях или на дому, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение.

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников техникума оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника техникума.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника техникума на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника ГОО и ГУ для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности; выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака; выплаты стимулирующего характера, установленной постановлением главы

администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 февраля 2012 г. №113 "О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края" по занимаемой должности педагогического работника техникума. **Среднемесячное количество рабочих часов определяется:**

для педагогических работников техникума, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году); для преподавателей профессиональных образовательных организаций - исходя из

среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа); для мастеров производственного

обучения профессиональных образовательных

организаций - исходя из среднемесячной нормы рабочих часов.

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

2.12.2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно. **2.11. Условия и оплата труда работников, работающих по совместительству:**

Работа на условиях совместительства отвечает следующим требованиям:

- выполняется на условиях трудового договора;
- осуществляется в свободное от основной работы время, то есть по окончании рабочего дня (рабочей смены) по основной работе, в том числе в выходные дни, во время отпуска;

При совместительстве обязательным является заключение письменного трудового договора. В договоре и в приказе о приеме на работу указывается, что работа выполняется по совместительству.

Трудовым законодательством предусмотрено два вида совместительства:

- Внутреннее совместительство может осуществляться работником у работодателя по месту основной работы.
- Внешнее совместительство предполагает выполнение работником трудовых функций в другой организации.

Количество работодателей, с которыми работник имеет право заключать трудовой договор на работу по совместительству, законодательством не ограничено.

Для работы по совместительству не требуется специального согласия работодателя по основному месту работы. Работник вправе самостоятельно реализовать свое желание работать по совместительству.

В соответствии со ст. 282 и 329 ТК РФ не допускается работа по совместительству для следующих категорий лиц:

- не достигших 18-летнего возраста (на всех без исключения работах);
- лиц, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (если их основная работа связана с такими же условиями);
- работников, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств.
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Норма рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, определяется по соглашению сторон и фиксируется непосредственно в трудовом договоре. Режим рабочего времени также определяется соглашением между работником и работодателем и закрепляется трудовым договором.

Ежедневная предельная продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать 4 часов, еженедельная — 20 часов при норме рабочего времени 40 часов в неделю. То есть продолжительность работы не может превышать половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Полный рабочий день (без ограничения четырьмя часами рабочего времени) можно устанавливать совместителям в их выходные дни по месту основной работы (ст. 284 ТК РФ), в период любых отпусков и в иных случаях, когда по основному месту работник свободен от исполнения трудовых обязанностей. Однако при этом месячная норма рабочего времени совместителя не должна превышать половины от нормы, установленной для соответствующей категории работников.

В соответствии с ч. 2 ст. 284 ТК РФ названные ограничения продолжительности рабочего времени совместителя можно не соблюдать, если:

- по основному месту работы работник приостановил работу из-за задержки выплаты ему заработной платы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ);
- работник отстранен от работы по состоянию здоровья (в соответствии с медицинским заключением) с сохранением должности в случаях, предусмотренных чч. 2 и 4 ст. 73 ТК РФ.

Данные о рабочем времени, отработанном по совместительству, отражаются в табеле учета рабочего времени. При выполнении трудовых обязанностей на условиях внутреннего совместительства отработанное работником время отражается в табеле отдельно по основной

должности и по совместительству, при этом работнику могут присваиваться два табельных номера.

При повременной системе оплаты труда заработная плата определяется пропорционально отработанному времени. В случае сдельной оплаты труда — в зависимости от выработки либо на условиях, определенных трудовым договором.

Так как работа по совместительству фактически является работой на условиях неполного рабочего времени, заработная плата за месяц может быть ниже уровня минимального размера оплаты труда

Работая по совместительству, работник, как и основной персонал, имеет право на различные доплаты и надбавки, установленные трудовым законодательством, локальными нормативными актами работодателя, коллективным договором.

Зарплата работнику-совместителю, как и любому другому работнику, должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца

Совместители (и внутренние, и внешние) имеют право на получение пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам. Для выплаты пособия при внутреннем совместительстве работник представляет один листок нетрудоспособности. При внешнем совместительстве по каждому из мест работы представляется отдельный листок нетрудоспособности (по месту работы на условиях совместительства — с пометкой «внешнее совместительство» и указанием реквизитов основного листка нетрудоспособности).

В соответствии со ст. 286 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск на работе по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

Оплата отпуска или выплата компенсации за неиспользованный отпуск совместителям производится по общим правилам.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем по основному месту работы, работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. Продолжительность такого отпуска определяется как разница между отпуском по основному месту работы и отпуском по месту работы по совместительству. Работник вправе взять отпуск без сохранения заработной платы как на весь этот период, так и на более короткий срок.

2.12. **Другие вопросы оплаты труда.**

2.12.1. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 закона Краснодарского края от 11.11.2008 г. N 1572-КЗ месячная заработная плата работников техникума, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда техникума выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника техникума, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник техникума не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

2.12.2. При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником техникума в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

2.12.3. Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику техникума по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными условиями труда; за
выполнение работ различной квалификации;
за совмещение профессий (должностей); за
расширение зон обслуживания;
за увеличение объема работы, в том числе проверка письменных работ преподавателем или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; за сверхурочную работу;
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за
работу в ночное время;
за специфику работы педагогическим и другим работникам учреждения; за
дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2 **Доплата за работу с вредными условиями труда,** устанавливается на основании проведения специальной оценки условий труда рабочего места в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. **Оплата туда за выполнение работ различной квалификации** производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.4. **Доплата 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, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. **Оплата труда за сверхурочную работу** производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ. . При этом оплачивать за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы – в двойном размере часовой ставки, исчисленной путем деления месячной ставки (оклада, должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах

3.6. **Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** - в соответствии со статьей 153 ТК РФ:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат (Постановление Конст. Суда РФ от 28.06.2018 г. №26-П), 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) с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат (Постановление Конст. Суда РФ от 28.06.2018 г. №26-П), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат (Постановление Конст. Суда РФ от 28.06.2018 г. №26-П), 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 с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат (Постановление Конст. Суда РФ от 28.06.2018 г. №26-П), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.7. **Доплата за работу в ночное время** производится в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.8. **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.

Дополнительными основания для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

- превышение списочной наполняемости классов по состоянию на 1 сентября соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но

получающих на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) - 26 и более человек;

- превышение установленной численности студентов в группе - 31 и более человек;

- замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

- осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. **Выплаты за специфику работы** в техникуме устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Указанные выплаты устанавливаются по одному из оснований по выбору работника техникума.

Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются:

- за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в размере 20% к должностному окладу воспитателям, педагогу психологу, социальному педагогу;

- за работу в специальных (коррекционных) образовательных группах, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) преподавателям 20% от объёма учебной нагрузки в этих группах, мастерам производственного обучения 20% от оклада.

3.10. **Выплаты за дополнительную работу**, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью техникума по реализации образовательных программ:

- за выполнение функций классного руководителя (куратора за счёт средств Краснодарского края, а также за счёт средств федерального бюджета;

- за проверку письменных работ;

- за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое);

- за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию "педагог-методист");

- за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться правовым актом Министерства.

За выполнение функций классного руководителя (куратора в учебных группах очной формы обучения.

При этом куратором группы считается работник техникума, реализующий программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья 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.

За выполнение функций классного руководителя (куратора группы), в одной группе или классе выплачивается:

- 4000 рублей в месяц за счѐт средств Краснодарского края;
- 10000 рублей в месяц за счѐт средств федерального бюджета.

Выплаты педагогическим работникам, выполняющим функций классного руководителя (куратора) в двух и более учебных группах, устанавливаются за выполнение этих функций в каждой учебной группе, но не более 2 выплат одному педагогическому работнику.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного руководителя (куратора), рабочим временем. За работу в указанные периоды производятся выплаты за осуществление функций классного руководителя (куратора) до истечения срока действия тарификации.

Доплата за проверку письменных работ устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки за проверяемый предмет в следующих размерах:

Русский язык, литература – 15%;

Математика – 10%;

Физика, химия, иностранный язык, черчение – 3%.

За заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое):

За заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими устанавливается доплата от 10% до 20% от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

За руководство методической комиссией устанавливается на период учебного года доплата в размере не менее 30% и не белее 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

За работу в комиссии по воспитательной работе, комиссии (Совете) по профилактике, в комиссии по питанию, психолого-педагогической комиссии и других комиссиях формируемых в соответствии нормативных актов устанавливается доплата в размере не менее 20% и не более 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Доплата **за работу в единой комиссии** по определению поставщиков, подрядчиков, исполнителей, **в аукционной комиссии** по определению поставщиков, подрядчиков, исполнителей, **в котировочной комиссии** по определению поставщиков, подрядчиков, исполнителей, устанавливается с даты создания комиссии.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но размер не может быть более 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц.

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

3.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников техникума пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1.Работникам техникума (в том числе руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере:

4.1.1. **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

- выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

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

Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта техникума.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. **Выплаты за выслугу лет**, которая устанавливается работникам техникума в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, иных сферах, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

1) работникам техникума в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования и иных сферах, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;
при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;
при выслуге лет от 20 лет - 20%;

4.1.4. **Повышающий коэффициент** к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы **за квалификационную категорию**:

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

0,10 - при наличии квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

4.1.5. **Повышающий коэффициент** к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы **за ученую степень, почетное звание**:

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам техникума за ученую степень, почетное звание:

0,30 - за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 - за почетное звание (нагрудный знак) "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника техникума.

4.1.6. **Персональный повышающий коэффициент** к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника техникума.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника техникума, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в

возрасте до 35 лет и работников техникума за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размер персонального коэффициента может быть до 200% от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.1.7. Выплата отдельным категориям работников профессиональных образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, **за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся.**

Предельные размеры ежемесячной выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям работников техникума составляют:

2000 рублей - заместителю руководителя по УВР;

2000 рублей - руководителю физического воспитания, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1000 рублей – психологу и социальному педагогу.

Отдельным категориям работников техникума, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При выполнении объема работы более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

4.1.8. **Стимулирующая надбавка преподавателям, находящимся в статусе молодого преподавателя, находящимся в статусе начинающего преподавателя** устанавливается в размере 3000 рублей ежемесячно.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на три года, по истечении которого отменяется.

4.1.9. **Премиальные выплаты:**

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

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 проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности техникума;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

- высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

4.1.9.1. **Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год)** выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника техникума, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с техникумом в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.9.2. **Премия за выполнение особо важных и срочных работ** выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренной настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.9.3. **Премия к отраслевому профессиональному празднику** может быть выплачена работникам техникума вне зависимости от занимаемой должности:

работникам профессиональных организаций - ко Дню среднего профессионального образования (2 октября);

Настоящая премия выплачивается единовременно работнику техникума при условии его непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.9, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премиальные выплаты осуществляются **по решению руководителя** техникума 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, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.9 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 - 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 - 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 настоящего Положения, осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику техникума с учетом разработанных в техникуме критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются техникумом по согласованию с представительным органом работников техникума.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается техникумом в пределах фонда оплаты труда техникума.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя техникума в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников техникума, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников техникума, подчиненных заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя техникума; остальных работников техникума, занятых в структурных подразделениях, - на
основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.10. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в порядке и на условиях, изложенных в приложении №2 к положению об оплате труда – Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБПОУ КК КИСТ.

4.11. Отдельным категориям работников техникума высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

5. Оплата труда руководителя техникума, его заместителей, главного бухгалтера техникума

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя техникума устанавливается Министерством, Министерством в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости техникума.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений:

N п/п	Государственные образовательные организации и государственные учреждения образования Краснодарского края (далее соответственно - ГОО, ГУ), группы по оплате труда руководителей учреждений	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплате труда руководителей учреждений в рублях (далее - минимальный оклад), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей ГОО, ГУ
1	2	3
IV. Руководители государственных профессиональных образовательных организаций Краснодарского края		
1	ГОО I группы по оплате труда руководителей	31000,0
2	ГОО II группы по оплате труда руководителей	1,130

3	ГОО III группы по оплате труда руководителей	1,300
4	ГОО IV группы по оплате труда руководителей	1,410
5	ГОО V группы по оплате труда руководителей	1,575

5.2.3. Порядок отнесения техникума по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение образовательных учреждений по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом Министерства.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются **на 25 процентов ниже** должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.6. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. С учетом условий труда руководителю техникума может устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 Положения соответственно, в порядке, определенном Министерством.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников техникума (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на средние заработные платы работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Министерства в отношении руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Министерством.

По решению Министерства руководителю техникума, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения на определенный период может устанавливаться предельное соотношение средней заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

5.5. По решению Министерства руководителю учреждения может быть установлена выплата стимулирующего характера, размеры которой зависят от достижения

им целевых показателей эффективности работы техникума, выполнения государственных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Министерством.

5.6. Руководитель учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же техникуме.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Министерством, заместителями руководителя - руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5,4 приложения 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601.

5.7. Руководителю учреждения по решению Министерства могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности техникума в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы техникума, установленными Министерством.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Министерством в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60(2), 151 ТК РФ с письменного согласия работника техникума приказом Министерства на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника техникума не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Министерства о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником техникума с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного пунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего образовательного учреждения.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда работникам техникума (в том числе руководителю техникума, его заместителям и главному бухгалтеру техникума) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определённых:

руководителю техникума – правовым актом министерства;

работников техникума (за исключением руководителя учреждения) – локальным нормативным актом учреждения и (или коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимается:

руководителю техникума – министерством;

работникам техникума (за исключением руководителя учреждения) – руководителем техникума на основании письменного заявления работника техникума.

Основания для выплаты материальной помощи:

- к отпуску, на медицинское обследование и лечение – не более двух должностных окладов;
- в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам – не более двух должностных окладов;
- в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) – не более двух должностных окладов;
- в других случаях (в связи со свадьбой, рождением ребенка) – не более двух должностных окладов.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

7. Штатное расписание.

8.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

8.4. 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, трудоустроенным на штатные должности.

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Приложение №1
к положению об оплате труда
ГБПОУ КК КИСТ

ПОРЯДОК ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы» а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования), в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам, но физкультуре, инструкторам- методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений; - педогогам-психологам; - методистам.
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических образовательных учреждений), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Приложение №2
к положению об оплате труд
ГБПОУ КК КИСТ

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБПОУ КК КИСТ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение вводится с целью установления порядка распределе стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учрежде показателей и критериев качества и результативности труда работников образовательн учреждения.

1. 2.Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлени губернатора Краснодарского края от 06.09.2023 г. №684, постановлением гла администрации (губернатора)Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательн учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» (в редакц 19.12.2023 г.).

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усилен материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качест образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности и современны образовательных технологий, направленных на реализацию перспективных програм развития учреждения.

1.4. Основная цель предоставления вознаграждений повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня педагогов и мотивации на достижение высоких результатов.

1.5. Система стимулирующих выплат применяется ко всем категориям работников образовательного учреждения.

1.6. Стимулирующая надбавка может быть полностью или частично снята в случае наличия у сотрудника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) за:

- Грубое или неоднократное нарушение трудовой дисциплины, нарушение Устава учреждения, правил внутреннего распорядка.
- Обоснованные жалобы родителей обучающихся, нарушение педагогической этики.
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, детский травматизм по вине работника.
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- Невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения.

Снятие стимулирующей надбавки оформляется приказом директора учреждения по согласованию профкомом учреждения. Срок, на который снимается надбавка, должен быть прописан в приказе директора учреждения.

2. Условия стимулирования

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально и (или) за полугодие, и (или) за год по результатам труда работников учреждения за предыдущий период и выплачиваются в следующий месяц за отчетным периодом.

2.3. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя: единовременные премии, поощрительные выплаты, иные выплаты стимулирующего характера (критерии работы) по результатам труда работников.

2.4. Стимулирующая выплата может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.5. Единовременное премирование работников может производиться:

- за интенсивность и напряженность труда;
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- за выполнение особо важных и (или) срочных и (или) непредвиденных работ, обеспечивающих бесперебойное функционирование учреждения;
- за выполнение особо важных и (или) срочных и (или) непредвиденных работ, связанных с развитием учреждения, её участием в акциях, проектах, смотрах, конкурсах и т.д.;
- по результатам внеплановых проверок различных вышестоящих органов;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.

2.6. Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы по итогам отчетного периода (месяц, учебный год) устанавливаются в зависимости от набранных баллов.

2.7. Показатели качества и результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения, рассчитываются на основании критериев, утверждённых разделом 3 настоящего положения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

2.8. Размер стимулирующих выплат по каждому из критериев устанавливается независимо от других показателей.

2.9. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.10. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией по распределению стимулирующих и компенсационных выплат, создаваемой на основании приказа директора.

2.11. Стоимость одного балла поощрительных выплат рассчитывается, исходя из общего количества набранных баллов по отдельным категориям работников образовательного учреждения и общей суммы стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.12. Педагогическим работникам и штатным сотрудникам техникума

стимулирующие выплаты устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов: определение размера стимулирующей надбавки: стоимость одного балла умножается на число полученных баллов.

2.13. Управленческий совет по оценке деятельности и стимулирования работников при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда вправе установить минимальный порог (в баллах) для начисления стимулирующей части отдельным работникам.

2.14. Стимулирующие выплаты максимальными размерами не ограничиваются, но находятся в пределах стимулирующего фонда.

3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

3.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.	**Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая активность педагога)**			
	Реализация дополнительных проектов **по предмету** (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты»	5 баллов за каждый проект		
3	**Соблюдение исполнительской дисциплины**			
3.1.	Ведение журналов теоретического обучения	Без замечаний - 5 баллов; С замечаниями – минус 10 баллов		
3.2.	Трудовая дисциплина.	Наличие опозданий педагога, нарушение правил внутреннего трудового распорядка – (минус) 10 баллов;		

п/п	Наименование критерия	Расчет показателей	Самооценка	Оценка администрации
1	**Выполнение требований к ведению учебно-планирующей документации**			
1.1.	Сдача отчетной документации (отчеты по посещаемости, социальные паспорта, акты обследования жилищно-материальных условий, журналы по воспитательной работе, протоколы групповых собраний)	Своевременно, без замечаний – 10 баллов С замечаниями – минус 5 баллов Не своевременно – минус 10 баллов		
2.	**Организация учебной и внеучебной работы**			
2.1.	Проведение открытых классных часов	5 баллов		
2.2.	Участие и проведение внеклассных мероприятий	- федеральный уровень – 30 баллов - краевой уровень – 25 баллов - муниципальный уровень уровень учреждения – 10 баллов		
2.3.	Уровень дисциплины учащихся: - отсутствие пропусков уроков без уважительной причины - отсутствие правонарушений - нарушений закона Краснодарского края №1539 среди учащихся - выполнение требований к внешнему виду - отсутствие опозданий учащихся.	Без замечаний – 10 баллов С замечаниями – минус 5 баллов Правонарушение студентами закона Краснодарского края № 1539 – минус 10 балов		
2.4.	Организация дежурства группы в кабинете, в техникуме, на территории	5 баллов		

	[illegible] среди учащихся			

3.3. **Критерии оценки работы воспитателей**

№ п/п	Наименование критерия	Расчет показателей	Итоговый балл	
			Самооценка	Оценка администрации
1	**Выполнение требований к ведению планирующей документации**			
1.1.	Наличие и реализация плана работы	Без замечаний – 5 баллов С замечаниями – минус 10 баллов		
1.2.	Сдача отчетной документации	Своевременно, без замечаний – 10 балов Не своевременно – минус 10 баллов С замечаниями – минус 5 баллов		
1.3.	Наличие и ведение карточек педагогического наблюдения	5 баллов		
2	**Организация учебной и внеучебной работы**			
2.1.	Участие и проведение мероприятий	- федеральный уровень – 30 балов - краевой уровень – 25 балов - муниципальный уровень – 20 балов - уровень учреждения – 10 балов		
2.2.	Уровень дисциплины студентов:	- отсутствие правонарушений во время дежурства – 5 баллов - нарушений закона Краснодарского края №1539 среди студентов – 5 баллов		

	труда и норм безопасности при организации воспитательного процесса	5 баллов		
2.6.	Отсутствие фактов табакокурения в общежитии, алкогольной и наркотической зависимости среди студентов	5 баллов		

3.4. **Критерии оценки работы мастера производственного обучения**

№ п/п	**Показатели**	**Баллы**	**Самоанализ**	**Оценка комиссии**	**Примечание**
1.	Наличие и реализация плана работы на месяц (в т.ч. своевременность)	**3**			
2.	Сверка контингента (согласно графика)	**3**			
3.	Ведение и сдача журналов производственного обучения (согласно графика)	**3**			
4.	Ведение и сдача маршрутных листов	**3**			
5.	Пропуски студентами и обучающимися: - уроков производственного обучения и производственной практики по неуважительным причинам составляет менее 5%;	**3**			
6.	Посещаемость менее 50% 60-70% 80-100%	**-5** **3** **5**			

	учебных мастерских и на предприятиях (Орган	5			
8.	Сохранность контингента	3			
9.	Работа по получению студентами и обучающимися второй профессии (Ф.И.О. студентов и обучающихся) - 1 - 3 человека; - 4 - 5 человек; - 5 - 9 человек; - свыше 10 человек	5 10 15			
	Направления деятельности методической работы				
10.	Наличие публикаций на сайте техникума В городских изданиях;	3 5			
	В краевых Всероссийских	10 15			
	Издание авторской учебной литературы Работа по созданию: Учебников, задачников, учебных пособий	5			
	Составление справочников по различным курсам предметов Изготовление плакатов, наглядных пособий, стендов и т.п. Разработка тестовых материалов по дисциплинам.	5			

	Внутри техникумовский Краевой Всероссийский Оформление документации (фотоотчет в электронном и бумажном носителе)	5 10 15			
12.	Участие в конкурсах преподавателей, мастеров п/о – лауреаты или дипломанты: Городских Интернет - конкурсов Региональных Краевых Всероссийских и Международных конкурсов	5 5 10 15 20			
13.	Участие в проведение учебно-методических семинаров, мастер классов. Внутритехникумовский Муниципальный Краевой	3 5 10			
14.	Наличие оформленной мастерской, лаборатории	10			
15.	Участие мастера п/о в экспертной работе	3 5			
	Участие мастера п/о в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта. Председатель экспертной группы	10			

16.	Качество разработки и реализации учебно-программной документации Наличие рабочей программы Отсутствие Разработка контрольно-измерительных материалов по дисциплинам наличие Отсутствие	 3 -5 3 -5			

Приложение № 3
к коллективному договору
ГБПОУ КК КИСТ на
2024 - 2027 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
_____И.В. Могильда

25 октября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ КК КИСТ
_____Г.Г.А. Адамов

25 октября 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ОТПУСКОВ РАБОТНИКОВ

Продолжительность трудового отпуска работников ГБПОУ КК АИСТ		
56 календарных дней	**28 календарных дней**	**Перечень должностей ГБПОУ КК КИСТ имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день**
1) Директор 2) Заместитель по УПР 3) Заместитель по УВР 4)Заместитель по НМР 5) Преподаватель 6) Руководитель физического воспитания 7) Педагог- организатор 8) Методист 9) Воспитатель 10) Педагог-психолог 11) Социальный педагог 12) Мастер производственного обучения 14) Преподаватель–организатор основ безопасности и защиты Родины 15) Заведующий отделением 16) Педагог дополнительного образования 17) Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями 18)Заместитель по учебной работе 19)Педагог дополнительного образования 20) Старший мастер	1) Диспетчер 2) Экономист ведущий 3) Садовник 4) Библиотекарь 5) Бухгалтер ведущий 6)Специалист по кадрам 7)Ведущий юрисконсульт, юрист 8)Лаборант 9)Специалист по охране труда и технике безопасности 10) Инженер-энергетик 11) Секретарь руководителя 12) Секретарь учебной части 13) Архивариус 14) Кладовщик 15) Гардеробщик 16) Дворник 17) Уборщик производственных и служебных помещений 18) Водитель автомобиля 19) Рабочий по комплексному обслуживанию зданий 20)Слесарь – электрик по ремонту электрооборудования 21) Слесарь- сантехник 22) Слесарь-ремонтник 23)Специалист в сфере закупок 24)Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1)Бухгалтер ведущий – 3 календарных дней 2)Секретарь руководителя – 3 календарных дней 3)Специалист по кадрам – 3 календарных дня 4)Секретарь учебной части – 3 календарных дня 5)Ведущий юрисконсульт – 3 календарных дня 6)Заведующий производством (шеф-повар) – 3 календарных дней 7) Водитель автомобиля – 3 календарных дня 8)Архивариус – 3 календарных дня 10)Специалист в сфере закупок – 3 календарных дня 11) Экономист ведущий – 3 календарных дня 12) Заместитель по АХР – 4 календарных дня 13)Главный бухгалтер – 4 календарных дня

	25)Техник 26)Заведующий производством (шеф-повар) 27)Ведущий программист 28)Художественный руководитель 29)Заместитель по АХР 30)Специалист 31) Главный бухгалтер 32)Заведующий общежитием 33) Помощник повара 34)Кассир 35)Дежурный по общежитию	

Приложение № 4
к коллективному
договору
ГБПОУ КК КИСТ
на 2024 – 2027гг

СОГЛАСОВАНО
едседатель профсоюзного
митета

_____И.В. Могильда
ктября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ КК КИСТ

_____Н.А. Адамов
25 октября 2024 г.

П О Л О Ж Е Н И Е
ОБ УПРАВЛЕНЧЕСКОМ СОВЕТЕ ПО ОЦЕНКЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ГБПОУ КК КИСТ

Общие положения

Настоящее Положение разработано в целях реализации требований законодательства, оценке качества работы сотрудников техникума и упорядочения системы усиления их ериальной заинтересованности и повышения эффективности и результативности труда го коллектива.

Настоящее Положение разработано на основании постановления постановлением ернатора Краснодарского края от 06.09.2023 г. №684, постановлением главы министрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 (в редакции 9.12.2023 г.) «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных азовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского я», Положения «О выплатах стимулирующего и компенсационного характера работников ОУ КК КИСТ.

Полномочия Управленческого Совета по оценке деятельности и стимулирования работников ГБПОУ КК КИСТ.

. В своей деятельности Управленческий Совет по оценке деятельности и стимулирования отников ГБПОУ КК КИСТ (далее Совет) руководствуется:

нормами трудового законодательства;

действующим законодательством в сфере оплаты и стимулирования труда работников азовательных учреждений и государственных учреждений Краснодарского края; - альными актами техникума.

2.3. Основными целями и направлениями деятельности Совета являются:

разработка, дополнение, изменение и утверждение критериев оценки трудовой гельности работников техникума;

утверждение оценки трудовой деятельности работников техникума осуществляется осредственно директором техникума по согласованию с Председателем профсоюзного итета.

регулярная оценка и мониторинг качества работы сотрудников техникума;

4.5. На основании докладных записок и итогов их рассмотрения директор выносит приказ об установлении стимулирующих выплат работникам техникума.

5. Заключительные положения

5.1. Требования по подведению итогов работы по итогам каждого месяца, полугодия, года являются обязательным для исполнения, как членами Совета, так и каждым работником персонально.

5.2. Показатели и оценка деятельности работников может служить основанием:

- для снижения размера стимулирующей выплаты;
- для лишения в полном объеме на определенный период стимулирующей выплаты, конкретного работника;
- для применения дисциплинарного взыскания к конкретному работнику за невыполнение и (или) некачественное выполнение им трудовых обязанностей, в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Приложение № 5
к коллективному договору
ГБПОУ КК КИСТ на 2024-2027 гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета
_____ И.В. Могильда

25 октября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ КК КИСТ
_____ П.А. Адамов

25 октября 2024 г.

ПЛАН
мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2024-2027 гг.

Содержание мероприятий	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный за организацию
Обеспечить средствами индивидуальной защиты	20000	ежегодно	Заведующий хозяйством
Проведение периодических медицинских осмотров	20000	Июнь-сентябрь ежегодно	Специалист по кадрам Специалист по охране труда
Комплектация аптечки лекарственными средствами	10000	Один раз в год	Заведующий хозяйством Специалист по охране труда
Обучение по охране труда и промышленной безопасности	8000	2025 г. -5 чел.	Инженер энергетик Специалист по охране труда
Итого на 2024 – 2027 г.г.	238000		