Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Светлоградский педагогический колледж»
(полное наименование организации)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2017 -2019 год

От работодателя:
Черниговский В.Н. директор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Светлоградский педагогический колледж»

«11» августа 2017 года.

М.П.

От работников:
Котова И.И. председатель профсоюзной организации государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Светлоградский педагогический колледж»

«11» августа 2017 года.

Управление труда и социальной защиты населения администрации Петровского муниципального района Ставропольского края
Коллективный договор /соглашение/
зарегистрирован в уведомительном порядке
за № 69 - 17 - 08 2017 г.
Регистрацию произвел:
Начальник отдела
Малахова А.В.

Раздел I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Светлоградский педагогический колледж» (далее - Учреждение).

Коллективный договор заключен с целью повышения жизненного уровня работников Учреждения, членов их семей и содержит дополнительные по сравнению с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязательства сторон коллективного договора по улучшению условий и оплаты труда работников, предоставлению различных льгот, гарантий и компенсаций.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, представленный директором Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Светлоградский педагогический колледж», в лице Черниговского В.Н. (далее – Работодатель);

- работники Учреждения, представленные председателем профсоюзного комитета, в лице Котовой И.И. (далее – Профсоюз).

Действие коллективного договора распространяется на:

- всех работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Светлоградский педагогический колледж».

Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к настоящему коллективному договору.

Раздел II. Трудовые отношения

При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – один передается работнику, другой хранится у Работодателя.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в Учреждении данным коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, с состоянием условий и охраны труда, существующим риском повреждения здоровья, а также мерами по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов на его рабочем месте.

С целью проверки соответствия работника поручаемой работе в трудовой договор может быть включено условие об испытании. Срок испытания не превышает срок, установленный Трудовым кодексом Российской Федерации.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, оплата труда, условия приема и увольнения.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и письменной форме (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

О в несении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом работнику обеспечивается гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющеюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Раздел III. Обеспечение занятости, профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников

Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников Учреждения, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

Стороны совместно разрабатывают мероприятия обеспечения занятости работников в условиях массового сокращения и меры их социальной защиты, которые включают в себя:

- создание новых рабочих мест;
- сокращение вакантных мест;
- приостановление найма приема на работу до трудоустройства высвобождаемых работников;
- переподготовку высвобождаемых работников, обучение их новым профессиям, перемещение на освободившиеся рабочие места;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев и т.д.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, пользуются преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата следующие категории работников:

- лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, получившие в Учреждении производственную травму;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного (пенсионера);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, отцы, воспитывающие указанных детей без матери.

При сокращении численности или штата работников Учреждения не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

При наличии вакансий Работодатель выделяет не менее 1 % рабочих мест для трудоустройства молодежи, окончившей общеобразовательные учреждения среднего (полного) образования, образовательные учреждения начального профессионального образования.

Работодатель ежегодно рассчитывает количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов, исходя из среднесписочной численности работников на начало года, и поддерживает эту численность в течение календарного года. Принимает меры по соблюдению квоты рабочих мест для трудоустройства инвалидов и других категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве. Работодатель утверждает рассчитанную квоту рабочих мест для трудоустройства инвалидов локальным нормативным правовым актом.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения возможны только:

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп;
- временного увеличения объема 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);
-восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющеюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

Своевременно создавать аттестационную комиссию учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета.

Обеспечить прохождение аттестации педагогических работников один раз в пять лет.

В случае сокращения учебных групп в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

Стороны совместно организуют временные рабочие места для трудоустройства молодежи в возрасте 14-18 лет в свободное от учебы время.

Раздел IV. Рабочее время и время отдыха

Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюза в Правилах внутреннего трудового распорядка (приложение №2).

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов за ставку заработной платы (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объем учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами трудового распорядка и Уставом.

Режим рабочего времени преподавателя и других работников устанавливается в соответствии со ст. 100 Трудового кодекса Российской Федерации правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

Учебная нагрузка для преподавателей устанавливается учреждением самостоятельно в зависимости от их квалификации, оговаривается в трудовом договоре и не должна превышать 1440 академических часов. педагогическая нагрузка более или менее ставки (18 недельных часов) может быть установлена только с письменного согласия педагога.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или не полная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка- инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

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

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель в праве использовать по своему усмотрению.

Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении определяется на основании Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 159) и в соответствии с Положением об оплате труда и локальными нормативными актами учреждения.

Работа в выходные и праздничный нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, непредусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Работникам, получившим санаторные путевки на лечение, отпуск предоставляется в любое время в соответствии со сроками путевок.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска возможен в соответствии с Трудовым кодексом исходя из возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней.

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 Трудовым кодексом Российской Федерации):

- при рождении ребенка в семье до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней;
- на похороны близких родственников 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости 14 дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы 14 дней;
- работающим инвалидам до 60 дней в году;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации 5 дней и членам профкома 5 дней;

Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему (ей) ребенка в возрасте до 14 лет.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и работодателем.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев не прерывной работы. Работодатель обязан предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели. В стаж работы включается время участия в санкционированной забастовке, приостановке работы и т.д.

Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Работодатель гарантирует компенсации работникам. Совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, направленным на обучение, работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от организационно-правовых форм по заочной форме обучения успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Работник, проходивший обучение для получение специальности (впервые) за счет средств работодателя или получивший вторую специальность за счет средств работодателя, обязан отработать в учреждении по полученной специальности 2 года, либо вернуть работодателю затраченную сумму пропорционально неотработанному времени.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня в первые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предусмотренными статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон, могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются

только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

Преподавателям, имеющим 10 лет непрерывной преподавательской деятельности, предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж.

Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

Порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, с работой связанной с вредными условиями труда производится в соответствии со ст. 116-119 Трудовым кодексом Российской Федерации:

1) работникам с ненормированным рабочим днем:

- директор (12 календарных дней);
- водитель автомобиля (7 календарных дней);

Родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно предоставляется 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременного со студентами, в том числе в течение перемен между занятиями. Время отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и составляет 60 минут (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

Раздел V. Оплата труда

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюза в Положении об оплате труда.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

Форма расчетного листка утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

Стороны исходят из того, что:

1) Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе трудового законодательства РФ (ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации) в соответствии с приказом министерства образования Ставрополь-

ского края «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края» № 786 – пр от 30 августа 2013 г. и Положением об оплате труда работников ГБПОУ СПК от 29 мая 2017 г.

2) Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются исходя из профессиональных квалифицированных групп должностей служащих, должностных окладов и ставок заработной платы работников учреждения, которые устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3) Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 131 Трудового кодекса Российской Федерации). Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4) Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение №1) включает в себя:

- должностные оклады, ставки заработной платы;
- выплата компенсационного характера;
- выплата стимулирующего характера и иные выплаты.

5)Для расчета средней заработной платы учитывается все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат (ст.139 Трудового кодекса Российской Федерации).

6) Изменение условий и размеров оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученной степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение условий оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7) На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

8) Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

9) Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязуется:

1) Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудится в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере неполученной заработной платы, (ст. 234 ТК РФ).

2) Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере (ст. 414 Трудового кодекса Российской Федерации).

3)Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор учреждения.

Не позднее, чем за два дня до срока выдачи заработной платы, каждому работнику выдаются расчетные листки.

При задержке выплаты заработной платы, за период со дня задержки до дня фактической ее выплаты работникам выплачивается компенсация в размере 1/200 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации на день выплаты за каждый день просрочки.

Оплата времени приостановки работы в случае невыплаты заработной платы на срок более 15 дней производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

Раздел VI. Охрана труда

Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

- своевременно и в полном объеме выполнить мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда, и выделить на эти цели средства не менее 0,2 % суммы затрат от оказанных услуг;

- обеспечить учет и анализ производственного травматизма, принятие мер по его предупреждению, разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- выполнять представления профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов об устранении нарушений законодательства и иных нормативных правовых актов в области охраны труда;

- разработать и реализовать мероприятия по охране окружающей среды и обеспечению экологической безопасности;

- предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантии и льготы.

- обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе: *ограничить* применение труда женщин на работах в ночное время;

не допускать применение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труд;

- выплачивать сверх установленного трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, в случаях:

гибели работника;

получения работником инвалидности;

утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.;

- организовать и провести обучение и проверку знаний требований охраны труда руководителей, специалистов и работников Учреждении в установленном порядке;

- предусмотреть оборудование здравпункта, комнат личной гигиены женщин, комнат отдыха, комнат психологической разгрузки и др. объектов социально-бытового назначения;

- обеспечить за счет собственных средств ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви;

- создать необходимые условия для прохождения работниками медицинских осмотров и один раз в год диспансеризации;

- принимает меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах:

- предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (научной, социально-экономической) ;

- включение вопроса «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в комплексные программы обучения работников;

- инструктаж и соответствующая подготовка всех работников по процедурам контроля за ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой медицинской помощи;

- предотвращение и запрещение насилия и сексуальных домогательств на рабочих местах и т.д.

Стороны совместно:

- устанавливают нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты сверх установленных норм по результатам аттестации рабочих мест;

- образуют на паритетной основе постоянно действующую комиссию по охране труда. Членам комиссии предоставляется время для исполнения обязанностей в течение рабочего дня с сохранением заработной платы по основному месту работы;

- регулярно рассматривают на заседаниях профсоюзного комитета, комиссии по охране труда вопросы состояния охраны труда в подразделениях и информируют работников о принимаемых мерах в этой области;

- проводят ежеквартально в Учреждении дни охраны труда;

- поощряют работников за активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда.

Работодатель совместно с Профсоюзом, комиссией (комитетом) по охране труда организуют контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении, выполнением Соглашения по охране труда и других предусмотренных коллективным договором мероприятий, правильным применением работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Раздел VII. Гарантии и компенсации

Работодатель помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом финансовых возможностей Учреждения предоставляет работникам следующие дополнительные гарантии и компенсации:

- оказывает материальную помощь в следующих случаях:
в связи с регистрацией брака до 1МРОТ;
в связи с рождением ребенка до 1МРОТ;
в связи с длительной болезнью работника до 1МРОТ;
в связи со смертью близких родственников до 1МРОТ;
многодетным семьям до 1МРОТ;
для ремонта собственного жилья работника до 1МРОТ;
для проводов детей в армию до 1МРОТ;
в связи с трудным материальным положением до 1МРОТ;
ежемесячно женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет – 50 рублей;

- предоставляет бесплатно транспорт Учреждение для перевозки имущества работника при переезде на новое место жительства;

-организует в организации общественное питание (столовую, буфет, комнату для приема пищи);

Стороны совместно:

- ведут учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий (при наличии у Работодателя жилого фонда);

- организуют культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками Учреждения и членами их семей. Для этих целей Работодатель отчисляет Профсоюзу денежные средства в размере 2 % от фонда оплаты труда;

- проводят в организации конкурсы профессионального мастерства. На премирование победителей Работодатель выделяет денежные средства.

Обеспечивает бесплатно работникам пользование библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

Профсоюз проводит среди работников Учреждения обучение по вопросам правового регулирования трудовых отношений.

Раздел VIII. Осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют стороны, его подписавшие – Работодатель и Профсоюз, а также комиссия, образованная для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения (далее - Комиссия).

Отчеты сторон о выполнении обязательств коллективного договора заслушиваются на общем собрании работников один раз в полугодие.

В период действия коллективного договора Комиссия осуществляет постоянный контроль за соблюдением сторонами принятых обязательств.

Для разрешения индивидуальных трудовых споров в Учреждении образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работников и Работодателя.

Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных федеральным законом.

Приложение №1

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ СПК
_____ В.Н. Черниговский

Приказ № 80 от 14 июля 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Светлоградский педагогический колледж»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Светлоградский педагогический колледж» разработано в соответствии с Законом Ставропольского края от 7 декабря 2004 года № 102-кз « Об оплате труда работников государственных учреждений Ставропольского края», постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 года № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 г., протокол 11, приказами министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 года № 784-пр, от 25 октября 2013 года № 985-пр, от 10 декабря 2014 года № 1345-пр, от 03 июля 2017 года №1003-пр, в целях повышения материальной заинтересованности работников учреждения, в повышении эффективности труда и росте квалификации, улучшении качества оказываемых ими услуг и совершенствовании системы оплаты труда работников.

1. Система оплаты труда работников ГБПОУ СПК (далее учреждение) устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

Заработная плата работников образовательных учреждений состоит из :

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2. Минимальные должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно разделу 1 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

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

4. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к про-

фессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам ГБПОУ СПК согласно разделу 2 настоящего положения.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ГБПОУ СПК согласно разделу 3 настоящего положения.

7. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) педагогическим работникам и другим работникам учреждения приведен в разделе 4 настоящего положения.

8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам ГБПОУ СПК приведен в разделе 5 настоящего положения.

9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения приведены в разделе 6 настоящего приложения.

11. Педагогическим работникам, выполняющим функции классных воспитателей, дополнительная оплата за классное руководство не производится. Ставки заработной платы, продолжительность рабочего времени и очередного отпуска этой категории работников устанавливаются в порядке и на условиях, предусмотренных для воспитателей.

12. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей учреждений образования производится при наличии у них I квалификационной категории или прошедшие аттестацию на соответствие занимаемой должности по согласованию с учредителем.

13. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, а также предусматривают по всем имеющим в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

15. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), объемов

централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

16. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Разделом 7 Коллективного договора.

Раздел 1. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

1.1. Минимальные должностные оклады работников учреждения по профессиональным группам должностей

1.1.1. Минимальные должностные оклады заместителей руководителя ГБПОУ СПК , устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда(*):

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (начальника, директора, заведующего) имеющие 1 квалификационную категорию или прошедшие аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющие стаж работы в должности заместителей руководителя от 0 до 3 лет;	14611	13427	12842	12082
	имеющие высшую квалификационную категорию или прошедшие аттестацию на соответствие занимаемой должности и имеющие стаж работы в должности заместителей руководителя более 3 лет;	16554	15487	14521	13642

(*) В размеры должностных окладов заместителей руководителя образовательных учреждений, кроме заместителей руководителя по административно- хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

1.1.2. Минимальные должностные оклады главного бухгалтера, заместителя руководителя по экономическим вопросам ГБПОУ СПК, устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Главный бухгалтер, заместитель руководителя по экономическим вопросам учреждения среднего профессионального образования				
	имеющий стаж работы в должности руководителя от 0 до 3 лет;	14511	13327	12742	11982
	имеющий стаж работы в должности руководителя более 3 лет;	16454	15387	14421	13542

1.1.3 Заместителям руководителей, главным бухгалтерам устанавливается следующий уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера, руководителя филиала и среднемесячной заработной платы работников государственного учреждения (без учета заработной платы руководителя государственного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), руководителям филиала устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя филиала и среднемесячной заработной платы работников филиала государственного учреждения (без учета заработной платы руководителя филиала, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельная кратность), если иное не установлено настоящим Положением:

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2,5
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,0
3.	От 500 до 1000	до 3,5
4.	От 1000 до 2000	до 4,0
5.	Свыше 2000	до 4,5

1.1.4. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4

1.		Секретарь учебной части	3885

1.1.5. Минимальные ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	Начальник учебного отдела	6447
2.	3 квалификационный уровень	Начальник учебно-производственной мастерской	6640

1.1.6. Минимальные ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог;	5977
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; мастер производственного обучения	6564
3.	4 квалификационный уровень	Преподаватель*; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; тьютор**; Учитель	7265

Примечание:

1. Приведенные в настоящей таблице ставки заработной платы устанавливаются педагогическим работникам, имеющим высшее профессиональное образование.

2. Педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования, при наличии среднего профессионального образования ставки заработной платы устанавливаются на 4,76 процентов ниже ставок заработной платы, предусмотренных для педагогических работников.

1.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих ГБПОУ СПК.

1.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников ГБПОУ СПК устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

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

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

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

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад с учетом коэффициента повышения, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Дежурный по общежитию, делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, паспортист, экспедитор, машинистка, архивариус, комендант		3651
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, диспетчер, секретарь руководителя, художник, лаборант, техники всех специальностей без категории		4964

2 квалификационный уровень	Старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех специальностей второй категории, Заведующие: канцелярией, складом, архивом		5063
3 квалификационный уровень	Техники всех специальностей первой категории, Заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела, заведующий общежитием, заведующий столовой		5212
4 квалификационный уровень	Старший техник, механик		5311
5 квалификационный уровень	Начальник гаража		5461
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Без категории: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по кадрам		5649
2 квалификационный уровень	II категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт		5818
3 квалификационный уровень	I категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт		5931
4 квалификационный уровень	Ведущие: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер- ревизор, программист, электроник, юрисконсульт		6214
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместители главного бухгалтера		8133

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень	Начальники отделов: информации, кадров, планово-экономического, технического, финансового, юридического и др.,		8434
2 квалификационный уровень	Главные: механик, энергетик, экономист, технолог и др.		8687
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого структурного подразделения, главный инженер		8855

1.2.2. Минимальные размеры должностных окладов медицинских работников, работников культуры, социального обслуживания населения, включенных в штатное расписание учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующий библиотекой	7132
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	6066

1.3. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1.3.1. Минимальные размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 3594 рублей

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 3766 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 3936 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 4964 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 5022 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 5249 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 5363 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих 5705 рублей

1.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

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

1.3.4. Профессиональные квалификационные группы «Общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа « Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»; Гардеробщик, грузчик, дворник, сторож, 1 разряд	3594

		Кладовщик, уборщик производственных помещений 2 разряд	3766

1.3.5. Профессиональные квалификационные группы «Общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа « Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих, Водитель автомобиля, электрик, плотник 4 разряд Те же 5 разряд	4964 5022
2.	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих,	5249 5363
3.	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	5705

Примечание к п.1.3.5. При условии выполнения наряду со своими основными должностными обязанностями обязанностей по другой специальности рабочим может быть присвоен наивысший разряд в соответствии с решением комиссии.

1.3.6. В учреждении осуществляется доплата до МРОТ в соответствии со ст. 133 ТК РФ, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) на основании Федерального закона « О минимальном размере оплаты труда», устанавливающего размер МРОТ.

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

2.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

2.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.4.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам учреждения в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

до 12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда;

до 24 процентов ставки (оклада) за особо тяжкие и особо вредные условия труда.

Руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

2.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)<*>:

2.5.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации).

№ П/П	НАИМЕНОВАНИЕ РАБОТ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)

1	2	3
1.	Старшим мастерам и мастерам производственного обучения ГБПОУ СПК , организованных для обучения профессиям художественных ремесел	15

№ П/П	ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ	Размер выплат в процентах к должностному окладу или ставке заработной платы
1	2	3
1.	Преподавателям ГБПОУ СПК за классное руководство (руководство группой) (пропорционально фактической наполняемости группы)	До 15
2.	Преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки пропорционально фактической наполняемости группы, по: русскому языку, литературе математике иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ, музыкальной литературе, аранжировке (по уровням музыки)	 15 15 10
4.	Педагогическим работникам за руководство методическими, цикловыми, предметными и психолого- медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями	15

Примечания к таблице:

<*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения образования по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В учреждении на основании указанного перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в учебной группе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных.

Для учебных групп с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку письменных работ производится пропорционально фактической наполняемости групп 1 раз в полугодие.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в пределах фонда оплаты труда в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

2.5.2. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

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

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

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

2.5.4. Оплата за сверхурочную работу.

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

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских, заведование учебными мастерскими – 20-40% должностного оклада, ставки заработной платы;

преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета - до 20-40 % должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам учреждения, где отсутствует должность библиотекаря за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения - до 20 % должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) - 15 % должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими – до 25% должностного оклада, ставки заработной платы;
работникам учреждения за заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности – до 25 % должностного оклада, ставки заработной платы;
преподавателям за учебно-консультативными пунктами – 10 % должностного оклада, ставки заработной платы.
При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.
Выплаты могут устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в фиксированной сумме по соглашению сторон.
Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам.

Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.
Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах учреждения.

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера

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

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:
а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценке результатов его труда;
б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением труда;
д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре в соответствии с Положением по оплате труда работников учреждения.

Размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения по педагогической деятельности устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

3.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты труда;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за качество выполняемых работ;

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

за образцовое выполнение государственного задания;

за наличие квалификационной категории;

в) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:
- педагогическим работникам за внеклассное руководство, руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения;
- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) – до 15 %;
- работникам рабочих специальностей за выполнение по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения;
- педагогическим работникам учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;
- работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внедрение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.);
- работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях;
- образовательным учреждением могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

3.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера в % к окладу (ставке заработной платы) по основной должности:
имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 % , « заслуженный» - 20 % установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы.

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

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - до 5 % установленного долж-

ностного оклада, ставки заработной платы, с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие I квалификационной категории – до 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы, с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории – до 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы, с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

3.5. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5 %;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательном учреждении;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплачиваемого вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы, в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

3.6. Премиальные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

3.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

3.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно или в конце календарного года по решению руководителя ГБПОУ СПК с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда.

3.9. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности дея-

тельности. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг края планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных работников.

3.10. Перечень критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников ГБПОУ СПК.

3.10.1. Критерии и показатели результативности и эффективности работы руководящих работников и педагогических работников ГБПОУ СПК (заместителя директора по теоретическому обучению (учебно-воспитательной работе), заместителя директора по учебно-воспитательной работе (воспитательной работе), заместителя директора по научно-методической работе, заместителя директора по производственному обучению, начальника учебного отдела, начальника учебно-производственных мастерских, руководителя физвоспитания) на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Наименование должности	Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
Заместитель директора, начальник учебного отдела	1.Обеспечение доступности образования	Позитивная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	**2,0**
		Доля выпускников, сдавших ГИА на «4» и «5» выше в сравнении с предыдущим годом	**2,0**
		Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, зафиксированных документально: - мониторинг входного и рубежного контроля - мониторинг промежуточной аттестации	**2,0**

		Сохранение контингента обучающихся	**2,0**
		Создание условий для внеурочной деятельности студентов и мероприятий воспитательного характера	**2,0**
		Максимально возможное количество баллов	**10,0**
	2. Эффективность управленческой деятельности	Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме	**1,0**
		Отсутствие объективных жалоб обучающихся и их родителей (законных представителей) на действия работников образовательной организации	**1,0**
		Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	**1,0**
		Создание и функционирование общественных органов управления и органов студенческого самоуправления	**1,0**
		Удовлетворённость населения качеством предоставляемых образовательных услуг	**1,0**
		Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	**1,0**
		Реализация Программы дополнительных платных образовательных услуг	**1,0**
		Организация деятельности коллектива по работе с детьми из социально неблагополучных семей и обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	**1,0**
		Организация работы по осуществлению постинтернатного сопровождения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,	**1,0**

		выпускников общеобразовательных организаций для детей-сирот	
		Участие в реализации Краевых целевых программ	**2,0**
		Результаты реализации годового Плана работы колледжа и Программы развития: - не менее чем на 70% - не менее 100%	**1,0**
		Участие в работе по реализации ФГОС	**2,0**
		Максимально возможное количество баллов	**14**
	3. Инновационная и методическая деятельность	Участие в реализации муниципальных и краевых проектов, программ	**2,0**
		Наличие учебно-методических материалов, в том числе цифровых образовательных ресурсов	**2,0**
		Сопровождение мероприятий по инновационной деятельности	**2,0**
		Наличие публикаций, выступлений педагогов, курируемых заместителем, на различных профессиональных форумах	**2,0**
		Наличие публичных отчетов о различных аспектах деятельности ОО в периодической печати, сайте образовательной организации	**2,0**
		Максимально возможное количество баллов	**10**
	4. Профессиональные достижения педагогического коллектива	Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах	**1,5**
		Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классы, публикации	**1,5**
		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников колледжа	**2,0**

		Максимально возможное количество баллов	**5,0**
	5. Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременная сдача отчетов, документации	**1,5**
		Соблюдение трудовой дисциплины	**1,5**
		Максимально возможное количество баллов	**3,0**
		Итого	**42**

3.10.2. Критерии и показатели результативности и эффективности работы главного бухгалтера и заместителя директора по экономическим вопросам ГБПОУ СПК на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
1.Соответствие уровня обеспеченности организации образовательного процесса в учреждении нормативным требованиям	Отсутствие предписаний инспектирующих и контрольных органов о нарушениях и недостатках в обеспечении условий для организации образовательного процесса	1,0
	Отсутствие подтвержденных жалоб от участников образовательного процесса по вопросам создания условий для организации образовательного процесса и оплаты труда	1,5
Итого по критерию		**2,5**
2.Состояние нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность образовательного учреждения	Соответствие перечня и содержания учредительных и других нормативных и правовых документов, локальных актов требованиям норм законодательства.	2,0
	Наличие легко устранимых недочетов в оформлении и содержании	1,0
Итого по критерию		**3,0**
3.Формирование и сохранение контин-	Выполнение контрольных финансовых показателей набора и выпуска учащихся от 85	1,5

гента обучающихся	до 99 %	
Итого		**1,5**
4. Инновационное развитие деятельности образовательного учреждения в области планирования и учета денежных средств	Оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложению, формированию отчетности, контроля за своевременным отражением изменений в законодательстве ЗФ в автоматизированных системах учета, используемых в учреждении	2,0
	Обеспеченность образовательного процесса и бух.учета компьютерной техникой и программными продуктами	2,5
Итого		**4,5**
5. Кадровое обеспечение и управления кадрами.	Организация работы и создание условий для самообразования экономических и бухгалтерских кадров	1,0
	Организация работы по привлечению молодых специалистов в области бухучета до 30 лет не менее 10% и их обучение	1,0
	Стимулирование труда работников образовательного учреждения.	1,5
Итого		**3,5**
6.Эффективность управленческой деятельности, привлечение и рациональное расходование бюджетных и внебюджетных материальных и финансовых средств.	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	1,0
	Участие в реализации муниципальных, республиканских , краевых , федеральных программ и экспериментов для организации бухгалтерского учета и отчетности	1,0
	Отсутствие замечаний по составленному прогнозу бюджета учреждения на очередной год	2,0
	100% исполнение утвержденного бюджета по бюджетным средствам	2,5
	100% исполнение утвержденного бюджета по внебюджетным средствам	2,0
	Соблюдение установленных сроков выплаты заработной платы, уплаты платежей по	1,0

	налогам и платежей во внебюджетные фонды	
	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к неэффективному расходованию бюджетных и внебюджетных средств в течение учетного периода	1,5
	Проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей	1,0
	Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных, котировочных и т.д.)	1,0
	Отсутствие жалоб от поставщиков и подрядчиков по договорным обязательствам	2,0
	Отсутствие замечаний контролирующих органов по целевому использования бюджетных средств	1,0
	Осуществление мероприятий внутреннего контроля на различных участках учета; составление оперативных аналитических контрольных расчетов и справок по данным бухгалтерского и налогового учета	1,0
	Наличие профессионального аттестата бухгалтера, экономиста, участие в семинарах по повышению квалификации	1,0
	Размещение и поддержания в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном портале www.bus.gov.ru	2,0
Итого		20
7.Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение сроков ,установленного порядка и формы предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности	2,0
	Соблюдение трудовой дисциплины.	1,0
	Отсутствие замечаний по качеству предоставления установленной годовой, квартальной, месячной отчетности, информации по отдельным вопросам	2,0
Итого		**5**
Всего:		**40**

3.10.3. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников:

3.10.3.1. Критерии и показатели результативности и эффективности работы преподавателя ГБПОУ СПК на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за месяц текущего календарного года:

№ пп	Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
1.	Реализация дополнительных проектов	Организация и реализация учебных и социальных проектов студентов	0,5
		Организация внеурочной работы по предмету: - участие в проведении предметной недели - проведение дополнительных мероприятий по преподаваемым дисциплинам	0,5-1 0,5-1
		Проведение мероприятий воспитательного характера: -общеколледжное мероприятие -проведение дополнительных мероприятий	0,5- 1,5 0,5 - 1 (каждое)
		Участие в профориентационной работе	0,5- 1,5
2	Отсутствие случаев нарушения учебной дисциплины обучающимися (преподаватель, классный руководитель)		1
3	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины		0,5
4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, зафиксированных документально: - мониторинг входного и рубежного контроля - мониторинг промежуточной аттестации - мониторинг по различным направлениям воспитательной деятельности	0,5 0,5 0,5
		Своевременное и качественное ведение документации (журналы, отчеты, электронные журналы)	0,5 -1,5
5	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных	Показатель качества знаний студентов более 50%	1,0 в течение всего семестра
		Отсутствие обучающихся, имеющих академическую задолженность	0,5 в течение всего

	мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		семестра
6	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Посещаемость родительских собраний (выше 50%)	0,5
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность преподавателя, классного руководителя	0,5
		Организация своевременного и эффективного взаимодействия с родителями обучающихся	0,5-1
7	За подготовку обучающихся к олимпиадам, конкурсам, соревнованиям и др.: муниципального, регионального и межрегионального, всероссийского уровней	Участие Призер Победитель	0,5 (каждое) 1,0 (каждое) 1,5 (каждое)
8	Участие преподавателей в педагогических проектах: муниципального, регионального и межрегионального, всероссийского уровней	Участие Призер Победитель	0,5 1,0 1,5
9	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие в разработке программы - учебной дисциплины - междисциплинарного курса -профессионального модуля -программы производственной практики - программы дополнительного образования	 1 (каждое) 1,5 (каждое) 2,5 (каждое) 1,0 (каждое) 1,0 (каждое)
		Наличие разработанных и применяемых в образовательном процессе учебных пособий: -электронный учебник - учебное пособие, брошюра	 1,0(каждое) 0,5(каждое)
		Участие в работе комиссии ГЭК (июнь)	0,5
		Наличие материалов по распространению передового педагогического опыта	0,5(каждое)
		Наличие публикаций, методических разработок	0,5(каждое)

		Выполнение графика производственной практики	0,5-1
		Участие в опытно-экспериментальной и инновационной деятельности, трансляция педагогического опыта (открытые уроки, размещение информации в сети Интернет)	1,0(каждое)
10	Результативность реализации программ дополнительного образования (кружки, секции)		0,5-1
11	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы:	Проведение физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий: - в образовательной организации - на муниципальном, зональном уровне: участие призеры победитель - на краевом уровне: участие призеры	 0,5(каждое) 0,5(каждое) 1,0(каждое) 1,5каждое 1(каждое) 1,5(каждое)
12	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Отсутствие студентов, совершивших правонарушения или преступления в рассматриваемый период, нарушений правил поведения	1,0
		Отсутствие замечаний по выполнению Устава ОО, Правил внутреннего трудового распорядка, Правил по ТБ и противопожарной безопасности	1,0
		Вовлечение детей из социально неблагополучных семей в общественную жизнь колледжа, занятия в кружках, спортивных секциях	1,0
		Работа классного руководителя, преподавателя по сохранению контингента	1,0
13	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Оформление кабинета	0,5-3
		Благоустройство территории	0,5-3
		Представление материала для размещения на сайте образовательной организации	0,5(каждое)
14	Выполнение других видов работ		1-10

3.10.3.2. Критерии оценки эффективности деятельности социального педагога, педагога-психолога

Критерии и показатели оценки по должности «Социальный педагог»

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах
1	2	3
Уровень профессиональной культуры социального педагога	Доля обучающихся охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и коррекции поведения детей (от общего количества детей девиантного поведения)	до 50% - 0,5 до 80% - 1,0 более 80% - 2,0
	Взаимодействие социального педагога с администрацией и специалистами образовательной организации	Социальный педагог работает изолировано, по запросу – 0,5 Периодически взаимодействует с работниками учреждения – 1 Постоянно взаимодействует с работниками и администрацией учреждения - 1,5
	Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту	до 50% - 0,5 до 80% - 1,0 более 80% - 2,0
	Организация профилактико-просветительской работы среди обучающихся, педагогов, родителей (консультирование, выступление на родительских собраниях, конференциях, лекториях, проведение внеклассных мероприятий, оформление наглядной информации)	0,5 (каждое)
	Проведение диагностических процедур, тестов, мониторинга	0,5-1,0 (каждое по мере сложности)
Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребенка	Доля обучающихся, охваченных мероприятиями направленными на формирование правовой культуры	Менее 20 % – 0 От 20% до 80% - 1,0 Более 80% - 2,0
	Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей,	Менее 20 % – 0 От 20% до 80% - 1,0 Более 80% - 2,0

	педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей)	
	Деятельность педагога по защите прав опекаемых детей, обучающихся (воспитанников) в оформлении правоустанавливающих документов	Не ведется – 0 Деятельность ведется – 1,0
	Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий	Работа по потранажу семей, находящихся в социально опасном положении Нет- 0 Есть -1,0 Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций Нет- 0 Есть -1,0 Работа по потранажу опекаемых детей, группы риска Нет- 0 Есть – 1,0
	Организация постинтернатного сопровождения студентов из числа выпускников детских домов	1,0 (каждый)
Динамика образовательно-профилактической работы с обучающимися и родителями	Взаимодействие с родителями обучающихся	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность специалиста – 1,0
	Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных контролем за организацией свободного времени	Менее 20 % – 0 От 20% до 80% - 1,0 Более 80% - 2,0
	Отсутствие правонарушений среди студентов	0,5
Обобщение и распространение собственного педагоги-	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через	1,0

ческого опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	
	Наличие публикаций	1,0
	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Освоение программ не представлено – 0 Освоение программ в форме стажировок, курсов очной, очно-заочной или дистанционной форм обучения – 1,0
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Представление материала для размещения на сайте образовательной организации (1 раз в месяц)	2,0
	Участие в профориентационной работе	1,0-3,0
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие нарушения трудовой дисциплины	0,5
	Отсутствие замечаний и нареканий за исполнение должностных обязанностей	0,5
		Своевременное и качественное ведение документации (журналы, отчеты и др.) – 2,0
Итого		**25,0**

Критерии и показатели оценки по должности «Педагог-психолог»

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах
1	2	3
Психодиагностическое сопровождение образовательного процесса	Востребованность психолого-педагогических услуг участниками обра-	До 50% - 0,5 Свыше 50 % - 1,0

	зовательного процесса	
	Взаимодействие педагога-психолога с администрацией и педагогами образовательной организации	Педагог-психолог работает изолировано, по запросу – 0,5 Периодически взаимодействует с работниками учреждения – 1 Постоянно взаимодействует с работниками и администрацией учреждения - 1,5
	Количество обращений обучающихся за консультациями к специалисту	До 50% - 0,5 Свыше 50 % - 1,0
	Организация профилактико-просветительской работы, популяризация психологических знаний среди обучающихся, педагогов, родителей (консультирование, выступление на родительских собраниях, конференциях, лекториях, проведение внеклассных мероприятий, оформление наглядной информации)	0,5 (каждое)
	Проведение диагностических процедур, тестов, мониторинга	0,5-1,0 (каждое по мере сложности)
Коррекционно-развивающее сопровождение образовательного процесса	Обеспеченность образовательного процесса коррекционно-развивающими программами	Доля учащихся, охваченных коррекционно-развивающими занятиями До 50% - 0,5 Свыше 50 % - 1
	Организация постинтернатного сопровождения студентов из числа выпускников детских домов	1,0 (каждый)

Психопрофилактичес-кое и здоровъесберегающее сопровождение образовательного процесса	Сохранение и укрепление здоровья	Охват профилактическими мероприятиями До 50% – 1,0 От 50 % до 80% - 1,5 Свыше 80% - 2,0
Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся	Взаимодействие с родителями обучающихся	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность специалиста – 1,0
	Отсутствие правонарушений среди детей, детей состоящих на учете в КНД, ПДН. и др.	Отрицательная динамика – 0 Отсутствие нарушений - 0,5
Результативность участия педагога-психолога в методической и инновационной деятельности	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	1,0
	Наличие публикаций	1,0
	Участие педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями	На местном уровне – 0,5 На региональном уровне-1,0
	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Освоение программ не представлено – 0 Освоение программ в форме стажировок, курсов очной, очно-заочной или дистанционной форм обучения – 1,0
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Представление материала для размещения на сайте образовательной организации (1 раз в месяц)	1,0
	Участие в профориента-	1,0-3,0

	ционной работе	
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	0,5
	Отсутствие замечаний и нареканий за исполнение должностных обязонностей	0,5
		Своевременное и качественное ведение документации (журналы, отчеты и др.) – 2,0
	Итого	**28**

3.10.3.3. Критерии и показатели результативности и эффективности работы воспитателя общежития ГБПОУ СПК на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
1.Доступность качественного образования и воспитания	Эффективная работа воспитателя по предупреждению нарушений Правил проживания в студенческом общежития: - средний уровень; - высокий уровень	 1,5 3
	наличие анализа индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся, воспитанников, их семейных обстоятельств	от 1 до 2
	Воспитатель имеет удостоверение о прохождении курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	2,0
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, попечителей по конфликтным ситуациям	2,0
	Организация работ по уборке помещений, благоустройству близлежащей к общежитию территории	от 1 до 2
Максимально возможное количество баллов по критерию 1		**11,0**
2. Методическая и инновационная деятельность	Участие воспитателя в реализации Программы воспитания студентов колледжа: - средний уровень - высокий уровень	 1,5 3,0
	Организация взаимодействия с родителями по вопросам воспитания	от 1 до 2
	Разработка методических материалов и их реализация в воспитательном процессе	от 1 до 2

	Активное содействие работе органов студенческого самоуправления: - средний уровень - высокий уровень	 1,0 2,0
	Выступления на методических семинарах, конференциях, совещаниях и др.: - внутри учреждения -на краевом уровне	 0,5 1,0
	Своевременное и качественное оформление документации	0,5-1,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 2		11,0
Количество баллов по всем критериям		**22,0**

3.10.4. Критерии оценки эффективности деятельности служащих:

3.10.4.1. Критерии и показатели результативности и эффективности работы заведующего библиотекой ГБПОУ СПК на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
1. Высокая читательская активность обучающихся	Количество мероприятий, проводимых библиотекарем по различным направлениям воспитательной работы	от 1до 3
	Подготовка студентов к участию в различных научно-практических конференциях, конкурсах	от 0,5до 1,5
	Оформление тематических выставок	1,5
	Участие библиотекаря в мероприятиях направленных на формирование читательской активности: - до 50 % - от 50% до 100 %	 1,0 2,0
	Проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности	1,0
	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с прошлым периодом: - до 50 % - свыше 50 %	 0,5 1,0

	Осуществление проверки учебной литературы на наличие экстремизма	от 0,5 до 1,5
	Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	0,5
	Количество книговыдач	от 0,5 до 1,5
	Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	0,5
	Отсутствие недостач и излишек по результатам инвентаризации библиотечного фонда	1,5
	Снижение количества читателей, имеющих задолженность по возврату литературы, в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -ниже	 0,5 1,0
Количество баллов по всем критериям		**16,5**

3.10.4.2. Критерии и показатели результативности и эффективности работы лаборанта ГБПОУ СПК на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
1. Высокая эффективность работы по обследованию деятельности педагогов, структурных подразделений	Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др. Отсутствие жалоб педагогов на работу лаборанта. Подготовка презентаций, поиск материалов в Интернет по заданию преподавателей, руководителей структурных подразделений Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания	2,0 1,0 2,0 1,0
Максимальное количество баллов по критерию 1		**6,0**

2. Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	Содержание компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии. Сохранность компьютерного оборудования	1,0 1,0
Максимальное количество баллов по критерию 2		**2,0**
Количество баллов по всем критериям		**8,0**

3.10.4.3. Критерии и показатели результативности и эффективности работы инспектора отдела кадров, секретаря учебной части ГБПОУ СПК на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
1. Высокая эффективность работы по обследованию деятельности руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства. Эффективная организация работы с архивом образовательной оргганизации Эффективная работа с федеральными базами и в ЕИС Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания	2,0 5,0 5,0 2,0 2,0
Максимальное количество баллов по критерию 1		**16,0**
2. Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	Содержание компьютерной техники, передающих устройств и другой техники в исправном состоянии. Сохранность компьютерного оборудования	2,0 2,0
Максимальное количество баллов по критерию 2		**4,0**
Количество баллов по всем критериям		**20,0**

3.10.4.4. Критерии и показатели результативности и эффективности работы бухгалтера ГБПОУ СПК на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации, финансово-экономической деятельности эффективность ведения финансово-экономической деятельности	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения.	1,0
	Участие в реализации муниципальных, республиканских, федеральных программ, экспериментов.	1,0
	Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета образовательного учреждения на очередной год.	1,0
	100%-ое исполнение утвержденного бюджета образовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам.	2,0
	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды.	1,0
	Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности пи нарушений финансово-экономической деятельности. Приведших к неэффективному расходованию бюджетных и внебюдетных средств в течение учетного периода	1,0
	Проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей.	1,0
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета, соблюдение кассовой дисциплины	2,0

	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, владение информационными технологиями.	1,0
	Оперативное отслеживание изменении в законодательстве Российской Федерации по порядку ведения бухгалтерского учета, налогообложения, формированию отчетности, контроль за своевременным отражением изменений в законодательстве РФ в автоматизированных системах учета, используемых в учреждении	2,0
	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам профессиональной деятельности бухгалтера.	1,0
	Соблюдение сроков, установленного порядка и формы предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности	2,0
	Отсутствие замечаний по качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам.	2,0
	Безукоризненное исполнение Положения об учетной политике учреждения	1,0
	Владение информационными технологиями	2,0
	Соблюдение трудовой дисциплины	1,0
Количество баллов по всем критериям		**21**

3.10.4.5. Критерии и показатели результативности и эффективности работы начальника ХО ГБПОУ СПК на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
1. Санитарно-гигиенические условия колледжа	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: -отсутствие замечаний со стороны проверяющих; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое	1,0 1,0

	состояние помещений.	
	Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния в сравнении с предыдущим периодом: -уменьшилось; -замечаний нет.	 1,0 2,0
	Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	 2,0
Максимальное количество баллов по критерию 1		**7,0**
2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их: -наличие действующей АПС -наличие «тревожной кнопки» -организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении - количество пунктов предписаний органов пожарного надзора и антитеррористической безопасности в сравнении с предыдущим периодом: - уменьшилось, - замечаний нет; - своевременность реализации мероприятий КЦП «Пожарная безопасность Ставропольского края на период до 2012 года»: - заключение договоров и выполнение работ: - предоставление отчетной документации в министерство образования Ставропольского края	 2,0 2,0 2,0 2,0 3,0 3,0 3,0
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	3,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 2		**20,0**
3.Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабже-	1,5

	ние и др.).	
	Своевременность составления проектно-сметной документации на поведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	1,5
	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	1,5
	Количество пунктов предписаний в части ответственности заместителя в сравнении с предыдущим годом: -уменьшилось -замечаний нет	 1,5 2,0
	Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: -недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены.	 1,5
	Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности.	1,5
	Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей.	2,0
Максимально возможное количество баллов по критерию 3		**13,0**
Количество баллов по всем критериям		**40,0**

3.10.4.6. Критерии и показатели результативности и эффективности работы заведующего (начальника) общежития ГБПОУ СПК на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда:

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
Высокая эффективность работы по обеспечению функционирования общежития	Осуществляет эффективный контроль за выполнением правил проживания в общежитии	2,0
	Осуществляет систематический контроль за выполнением правил противопожарной безопасности и санитарно-гигиенических требований	2,0

	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2,0
	Отсутствие жалоб от проживающих в общежитии на работу коменданта	2,0
	Отсутствие замечаний по сохранности имущества, ведению актов на списание материальных ценностей	2,0
	Своевременно организовывает и проводит ремонтно-строительные работы, хозяйственное обслуживание, благоустройство, озеленение и уборку территории.	2,0
	Отсутствуют случаи травматизма у проживающих в общежитии, возникших в результате неисправности мебели, стекол, оконных рам, дверей, пола.	2,0
Количество баллов по всем критериям		**14,0**

3.10.4.7. Критерии и показатели результативности и эффективности работы юрисконсульта ГБПОУ СПК на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
1.Соответствие уровня обеспеченности организации образовательного процесса в учреждении нормативным требованиям	Отсутствие предписаний инспектирующих и контрольных органов о нарушениях и недостатках в обеспечении условий для организации образовательного процесса	2,0
	Отсутствие подтвержденных жалоб от участников образовательного процесса	1,5

	по вопросам создания условий для организации образовательного процесса и оплаты труда	
Итого по критерию		**3,5**
2.Состояние нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность образовательного учреждения	Соответствие перечня и содержания учредительных и других нормативных и правовых документов, локальных актов требованиям норм законодательства.	2,0
	Наличие легко устранимых недочетов в оформлении и содержании	1,0
Итого по критерию		**3,0**
4. Инновационное развитие деятельности образовательного учреждения в области планирования и освоения денежных средств	Применение новых форм организации планирования и освоения денежных средств, владение информационными технологиями в области закупочной деятельности	2,0
	Обеспеченность процесса освоения денежных средств в области осуществления закупок компьютерной техникой, оборудованием и программными продуктами	1,5
Итого		**3,5**
5. Кадровое обеспечение и управления кадрами.	Организация работы и создание условий для самообразования работников колледжа в области закупочной деятельности	1,0
Итого		**1,0**
6.Эффективность управленческой деятельности, привлечение и рациональное расходование бюджетных и внебюджетных материальных и финансо-	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	1,0

вых средств.		
	Участие в реализации муниципальных, республиканских , краевых , федеральных программ и экспериментов для организации закупочной деятельности	1,0
	100% исполнение утвержденного бюджета по бюджетным средствам в области закупок товаров, работ, услуг	2,5
	100% исполнение утвержденного бюджета по внебюджетным средствам в области товаров, работ, услуг	2,0
	Соблюдение установленных сроков размещения в единой информационной системе документации о закупках и проектов контрактов	2,0
	Участие в проведении мероприятий , направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей	1,0
	Участие в различных комиссиях (экспертных, котировочных , по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и т.д.)	1,0
	Отсутствие жалоб от поставщиков и подрядчиков по договорным обязательствам	2,0
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и других нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения	2,0
	Контроль за соблюдением установленных норм в % закупок у субъектов малого предпринимательств, у единственного поставщика	2,5
Итого		16,0
7.Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременная сдача отчетов, документации в сфере осуществления закупок товаров, работ, услуг для обеспечения	2,0

	государственных нужд и их размещение в ЕИС	
	Соблюдение трудовой дисциплины	1,0
Итого		**3**
Всего:		**30**

3.10.4.8. Критерии и показатели результативности и эффективности работы специалиста по охране труда ГБПОУ СПК на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда:

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
Высокая организация охраны труда	Своевременное проведение всех инструктажей	3,0
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности.	3,0
	Своевременное проведение работ по специальной оценке труда.	5,0
	Контроль за приобретением и правильным использованием средств индивидуальной защиты.	1,0
	Ведение журналов инструктажей по охране труда и технике безопасности.	2,0
	Своевременное заполнение и предоставление форм статистической отчетности.	3,0
	Своевременное обучение и проверка знаний и умений в области охраны труда	3,0
Количество баллов по всем критериям		**20,0**

3.10.5. Критерии оценки эффективности деятельности рабочих:

3.10.5.1. Критерии и показатели результативности и эффективности работы водителя ГБПОУ СПК на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
Высокая организация перевозки сотрудников и обучающихся	Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя.	2,0
	Обеспечение своевременного прохождение технического осмотра автомобилей.	4,0
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности.	2,0
	Ведение и содержание документации в надлежащем порядке – путевых листов и др. документации.	2,0
	Отсутствие нарушений в ходе перевозки сотрудников и обучающихся грузов.	4,0
	Отсутствие замечаний на соблюдение правил эксплуатации автомобиля.	2,0
Количество баллов по всем критериям		**16,0**

3.10.5.2. Критерии и показатели результативности и эффективности работы электрика ГБПОУ СПК на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда:

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено

Высокая организация обслуживания энергооборудования учреждения	Обеспечение бесперебойной работы и правильной эксплуатации энергетического оборудования	3,0
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности	1,0
	Своевременное прохождение обучения на получение допуска к работе с энергетическим оборудованием	1,0
	Отсутствие случаев получения травм вследствие неисправности электрооборудования	
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу электрика.	2,0
		1,0
Количество баллов по всем критериям		**8,0**

3.10.5.3. Критерии и показатели результативности и эффективности работы уборщика служебных помещений ГБПОУ СПК на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда:

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
Высокая организация санитарно-гигиенического содержания помещений	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений.	3,0
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика.	1,0
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности.	1,0
	Своевременное и качественное выполнение текущего ремонта	3,0
Количество баллов по всем критериям		**8,0**

3.10.5.4. Критерии и показатели результативности и эффективности работы дворника ГБПОУ СПК на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда:

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
Высокая организация уборки территории	Отсутствие замечаний на санитарное состояние территории.	2,0
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника.	2,0
	Отсутствие замечаний на невыполнение должностных обязанностей.	1,0
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности.	1,0
	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.	2,0
Количество баллов по всем критериям		**8,0**

3.10.5.5. Критерии и показатели результативности и эффективности работы сторожа ГБПОУ СПК на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда:

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
Высокая организация охраны объектов учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа.	2,0
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	1,5
	Отсутствие случаев хищения имущества по вине сторожа.	1,5
	Ведение и содержание	1,5

	документации по дежурству в надлежащем порядке. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил по охране труда и технике безопасности	1,5
Количество баллов по всем критериям		**8,0**

3.10.5.6. Критерии и показатели результативности и эффективности работы дежурного по общежитию ГБПОУ СПК на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда:

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
Высокая эффективность работы по обеспечению функционирования общежития	1. Осуществление круглосуточного пропускного режима в здании общежития	2,0
	2. Осуществляет систематический контроль за выполнением правил противопожарной безопасности и санитарно-гигиенических требований.	2,0
	3. Отсутствие жалоб от проживающих в общежитии на работу дежурного вахтера	2,0
	4. Осуществляет систематический контроль за сохранностью в общежитии общественной собственности	2,0
	5. Выполнение работ по текущему ремонту здания общежития	2,0
Количество баллов по всем критериям		**10,0**

3.10.5.7. Критерии и показатели результативности и эффективности работы плотника ГБПОУ СПК на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда:

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
Высокая организация плотницких работ	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности	1,0
	Высокое качество выполнения работ	2,0
	Отсутствие случаев получения травм вследствие некачественного выполнения работ	0,5
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу плотника	0,5
Количество баллов по всем критериям		**4,0**

3.10.5.8. Критерии и показатели результативности и эффективности работы слесаря-сантехника ГБПОУ СПК на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда:

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
Высокая организация обслуживания санитарно-гигиенического оборудования	Обеспечение бесперебойной работы и правильной эксплуатации санитарно-гигиенического оборудования.	2,0
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности.	1,0
	Отсутствие получения травм вследствие неисправности санитарно-гигиенического оборудова-	0,5

	ния. Отсутствие обоснованных жалоб на работу слесаря-сантехника	 0,5
Количество баллов по всем критериям		**4,0**

3.10.5.9. Критерии и показатели результативности и эффективности работы слесаря по ремонту автомобилей ГБПОУ СПК на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда:

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
Высокая организация ремонта автомобилей	Обеспечение бесперебойной работы автомобилей	2,0
	Высокое качество ремонтных работ	3,0
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности.	2,0
	Ведение и содержание учетной документации в надлежащем порядке	1,0
Количество баллов по всем критериям		**8,0**

Раздел 4. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения.

4.1. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209, Положением о формах и процедурах аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского к5рая от 24 декабря 2009 года № 843-пр.

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

4.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

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

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

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

4.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

4.7. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы, в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы;

в) применять наименование должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованием должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалифицированным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, еbсли в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и рабочих;

д) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

е) устанавливать по должностям работникам, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной группы различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

4.9. Руководитель образовательного учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения несет руководитель.

Раздел 5. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам ГБПОУ СПК

5.1. Преподавателям учреждения до начала учебного года средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полу-

ченного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки
(72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

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

5.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленной ставки заработной платы, а руководящим работникам – должностной оклад с учетом группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений и квалификационной категории.

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

5.4. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится 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 установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

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

5.5. 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.),в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателя от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц.

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 и т.п.), не производится.

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

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 5.4 настоящего положения.

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

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

5.7. Мастерам производственного обучения, выполняющим в том же образовательном учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном при расширении зоны обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

5.8. В тех случаях, когда преподаватели учреждения привлекаются к руководству производственной практикой учащихся, оплата их труда за этот период производится из расчета средней ставки заработной платы производственного обучения учреждения, сверх заработной платы за часы теоретических занятий.

Раздел 6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в учреждениях (структурных подразделениях) среднего профессионального образования..

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

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

Для преподавателей ГБПОУ СПК, как было указано в пункте 6.1, – путем деления ставки заработной платы на 72 часа.

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

6.2. Руководитель образовательного учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ П/П	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда

		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Студенты высших учебных заведений	0,021	0,029	0,04
2.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях начального, среднего профессионального образования, общеобразовательных и дополнительного образования для одаренных детей	0,017	0,023	0,03
3.	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,034	0,046	0,06

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

для профессоров кафедры, докторов наук, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «доктор наук и ученое звание «профессор» (раздел 1);

для доцентов кафедры, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «кандидат наук и ученое звание «доцент» (раздел 1);

для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «ассистент, преподаватель, секретарь ученого совета – высшее профессиональное образование» (раздел 1).

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,017 – для профессоров, докторов наук;

0,023 – для доцентов, кандидатов наук;

0,03 – для лиц, не имеющих ученой степени.

Приложение № 1
к приказу № __ от _____ 2017 г.

ПОРЯДОК
оплаты труда педагогических работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Светлоградский педагогический колледж» с учетом имеющейся категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

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 следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется по оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)

Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания),инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено
	Качественное оформление и ведение личных дел сотрудников	
	Своевременное и качественное оформление трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек	
	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использования	
	Своевременное и качественное предоставление отчетов	
	Своевременная подготовка приказов по кадрам	
	Своевременное обеспечение подготовки документов по пенсионному страхованию	

Приложение №2

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Светлоградский педагогический колледж»

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка

Светлоград, 2017 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) составлены на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, с учетом изменений и дополнений, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава Организации, должностных инструкций работников Организации.

1.2 Правила внутреннего трудового распорядка направлены на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение результативности труда и качества работы, они обязательны для исполнения всеми работниками государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Светлоградский педагогический колледж» (далее - Организация).

1.3 Правила внутреннего трудового распорядка принимаются на общем собрании (конференции) преподавателей, сотрудников Организации, в дальнейшем утверждаются директором, с учетом мнения представительного органа работников Организации - профсоюзного комитета Организации. Изменения и дополнения в Правила могут вноситься администрацией Организации по согласованию с профсоюзным комитетом и с последующим утверждением их на общем собрании (конференции).

1.4 В своей деятельности Организация руководствуется Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», законодательством Российской Федерации, Указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства РФ и региональных органов власти.

1.5 Работники Организации обязаны работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность педагогического и управленческого труда, улучшать качество образования, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу Организации.

1.6 Организация несёт в установленном законодательством Российской Федерации порядке ответственность за качество профессионального образования и его соответствие Федеральным государственным образовательным стандартам среднего профессионального образования, за адекватность применяемых форм, методов и средств организации образовательного процесса возрастным психофизиологическим особенностям, способностям, интересам, требованиям охраны жизни и здоровья обучающихся.

1.7 В Организации не допускается создание и деятельность организационных структур политических партий, общественно-политических и религиозных движений и организаций (объединений)

1.8 Вопросы, связанные с применением Правил, решаются администрацией Организации в пределах предоставленных ему прав самостоятельно, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом или собранием трудового коллектива.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Для работников Организации работодателем является директор Организации.

2.2. При приеме на работу в Организацию работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора, по которому работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами и данным договором, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.4. В условиях Организации срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно:

2.4.1. на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами трудовым договором сохраняется место работы;

2.4.2. на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

2.4.3. для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

2.4.4 для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

2.4.5 с лицами, поступающими на работу в организацию, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

2.4.6 с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

2.4.7 для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

2.4.8 в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность, на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

2.4.9 с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы:

2.4.10 с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

2.4.11 в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

2.5. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условия о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу предъявляет работодателю:

2.6.1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность:

2.6.2. трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

2.6.3. в случае отсутствия у лица, поступающего на работу трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку;

2.6.4. страховое свидетельство государственного пенсионного

страхования;

2.6.5. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;

2.6.6. 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, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

2.6.7. данные медицинского обследования с подтверждением отсутствия противопоказаний к занятию педагогической деятельностью.

2.6.8. документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

Примечание:

- при заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем;
- работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В отдельных случаях с учетом специфики работы законодательством РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении договора дополнительных документов.

2.7. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.7.1. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтвердиться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.7.2. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.7.3. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х

рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.8. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.9 При приеме на работу (до подписания договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, коллективным договором, получить письменное согласие на обработку его персональных данных, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

2.10.1 Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.10.2 В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.10.3 Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

2.10.3.1 лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установлением трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.10.3.2 беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

2.10.3.3 лиц, не достигших возраста восемнадцати нет:

2.10.3.4 лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

2.10.3.5 лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

2.10.3.6 лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

2.10.3.7 лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

2.10.3.8 иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом,

иными федеральными законами, коллективным договором.

2.10.4 Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.11 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.12 Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.13 Отстранение от работы.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

2.13.3 не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

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

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

2.13.7 в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

2.13.8 работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе;

2.13.9 в период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными Федеральными Законами;

Примечание: Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками образовательного учреждения являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Организации: применение, в том числе однократное методов воспитания, связанных с

физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося:

увольнение по основаниям указанным в пунктах 2 и 3 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу;

- не допускается увольнение работника по данной статье в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.14 Прекращение трудового договора.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон может быть в любое время.

2.14.1 Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.14.2 Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы прекращается по завершению этой работы.

2.14.3 Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника прекращается с выходом этого работника на работу.

2.14.4 Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.14.5 Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме, не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается да следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении;

В случае, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и др.), а также в случаях выявления нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов,, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок указанный в заявлении работника.

2.14.6 Расторжение трудового договора но инициативе работодателя может осуществляться в случаях: а) ликвидации организации (Организации);

б) сокращения численности или штата работников;

в) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

г) смены собственника имущества Организации (в отношении руководителя, его заместителей и главного бухгалтера):

д) неоднократного исполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное высказывание;

е) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула, т. е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появления работника на работе (на своём рабочем месте, либо на территории Организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнить трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей работнику известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в т. ч. разглашения персональных данных другого работника;
- совершения по месту работы хищения (в т. ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

ё) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

ж) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

з) принятия необоснованного решения руководителем Организации его

заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование и иной ущерб имуществу Организации;

и) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

2.14.7 Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон возможно при:

а) призыве работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

б) восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению госинспекции труда или суда;

в) осуждении работника к наказанию по приговору суда, вступившего в законную силу;

г) признании работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленным Федеральными законами и иными нормативно - правовыми актами Российской Федерации;

д) смерти работника, а также признании его судом безвестно пропавшим;

е) наступлении чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений;

з) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами б, е, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работ, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.15 На каждого работника Организации ведется личное дело, которое включает следующие документы:

- личный листок по учету кадров
- копии документов об образовании;
- заявление работника о приеме на работу; копия приказа о приеме на работу;
- ИНН;

- СНИЛС;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования;
- данные медицинского обследования с подтверждением отсутствия противопоказаний к занятию педагогической деятельностью;
- трудовой договор;
- должностная инструкция
- документы, связанные с переводом и перемещением работника (копии приказов, заявления работника и т.п.);
- выписки (копии) из документов о присвоении почетных званий, ученой степени, награждении государственными наградами;
- копии наградных листов;
- аттестационные листы, экспертные заключения;
- копии приказов о поощрениях, взысканиях;
- заявление работника об увольнении;
- копия приказа об увольнении;
- другие документы, нахождение которых в личном деле будет признано целесообразным;

Личное дело работника хранится в отделе кадров Организации, в т.ч. после увольнения работника.

Примечание:

защита персональных данных работника осуществляется на основании Закона «О персональных данных» от 27.07.2006 г. №52-ФЗ

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ.

3.1 Работники Организации имеют право на:

3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

3.1.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

3.1.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. 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;

3.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.8. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.9. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

3.1.10. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

3.1.11. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.12. защиту своей профессиональной чести и достоинства;

3.1.13. участие в управлении Организацией в порядке, предусмотренном его Уставом;

3.1.14 право избирать и быть избранным в Совет Организации и другие выборные органы, участвовать в обсуждении и решении вопросов деятельности Организации, в т.ч. через органы самоуправления и общественные организации;

3.1.15. обжалование приказов и распоряжений администрации Организации в установленном законодательством РФ порядке;

3.1.16. обеспечение необходимой организационной, учебно-методической и материально-технической базой для профессиональной деятельности, бесплатное пользование библиотеками, информационными ресурсами, услугами учебных, учебно-методических, социально-бытовых, лечебных, оздоровительных и других подразделений Организации в соответствии с его Уставом и Коллективным договором;

3.1.17.выбор методов и средств обучения и воспитания, обеспечивающие высокое качество образовательно-воспитательного процесса и устойчивые положительные результаты;

3.1.18. повышение своей квалификации в учреждениях системы переподготовки кадров и повышения квалификации;

3.1.19. на выполнение не предусмотренных основными должностными обязанностями и трудовым договором дополнительных работ (с оплатой за

счет бюджетных и внебюджетных средств);

3.1.20 на корректное в этическом и правовом отношениях дисциплинарное (служебное) расследование.

3.2 Работники Организации обязаны:

3.2.1 соблюдать Устав и Правила внутреннего трудового распорядка Организации, а также другие Локальные акты, регламентирующую деятельность данного работника;

3.2.2 обеспечивать высокую эффективность и устойчивую положительную результативность образовательно-воспитательного и иных видов трудового процесса;

3.2.3 строго следовать профессиональной этике, соблюдать Кодекс профессиональной этики педагогических работников Организации, осуществляющих образовательную деятельность, качественно и в срок выполнять функциональные обязанности, возложенные на них трудовым договором;

3.2.4 систематически заниматься повышением своей квалификации, повышать свой общекультурный уровень;

3.2.5 соблюдать нормы и дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, интенсивно использовать все рабочее время для производительного труда, не допускать брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину;

3.2.6 соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими Локальными актами Организации; работать в выданной спецодежде и спецобуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

3.2.7 принимать меры к оперативному устранению причин и последствий, препятствующих нормальному производственному процессу и немедленно сообщать о случившемся (в т.ч. чрезвычайном происшествии) администрации;

3.2.8 содержать свое рабочее место, оборудование и инвентарь в порядке, чистоте и исправном состоянии; бережно и экономно относиться к имеющимся материальным ценностям и ресурсам (в т.ч. к расходованию электроэнергии, тепла, воды и пр.); соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документации; возмещать в установленном порядке нанесенный Организации материальный ущерб;

3.2.9 строго выполнять круг обязанностей, возложенных на работника должностными инструкциями, правилами и положениями (по каждой конкретной должности), утвержденными директором Организации; уважать личное достоинство студентов и коллег по работе; ежегодно проходить

профилактический медицинский осмотр с целью допуска к работе в педагогическом учебном заведении; не допускать использования антипедагогических методов образования и воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося, антигуманных, а также опасных для жизни или здоровья обучающихся методов обучения и воспитания; содействовать созданию и поддержанию в коллективе здорового морально-психологического климата;

3.2.10 обеспечивать безусловное и своевременное выполнение всех планов и заданий (в т.ч. учебных планов, программ, требований ФГОС СПО); принимать личное участие в научно-методической, опытно-экспериментальной, инновационной, внеклассной работе, вовлекать в эту деятельность студентов и профессионально руководить их работой;

3.2.11 своевременно оформлять установленную учебную и финансовую нормативную документацию;

3.2.12 воспитывать у студентов высокие нравственные чувства, развивать их самостоятельность, инициативу, творчество и ответственность, проявлять заботу об их культурно-эстетическом и физическом развитии;

3.2.13 вести систематический учет (промежуточный и итоговый) знаний студентов и слушателей, организовывать их самостоятельную работу, оказывать помощь в ликвидации пробелов в знаниях и академической задолженности, допущенной по уважительной причине; строго придерживаться утвержденного графика рабочего времени (расписание учебных и внеклассных занятий), не допускать самостоятельного (не согласованного с администрацией) переноса занятий, замены учебных кабинетов;

3.2.14 в случае заболевания и при наличии иных уважительных причин своевременно (в тот же день) ставить в известность отдел кадров, о причинах отсутствия на работе; на преподавателей приказом директора может быть возложено исполнение дополнительных функций (руководство ПЦК, кабинетом или лабораторией, педагогической мастерской, классное руководство, дежурство по учебному заведению.

3.2.15 педагогические и руководящие работники несут ответственность за жизнь и здоровье вверенных им обучающихся (детей, студентов), которая возлагается на них на период выполнения ими должностных обязанностей;

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор; поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4.1.2. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка Организации;

4.1.3. привлекать работников и обучающихся к дисциплинарной и материальной ответственности;

4.1.4 принимать совместно с Советом и утверждать локальные нормативные акты Организации;

4.1.5 действовать от имени Организации, представлять его во всех организациях;

4.1.6 подбирать заместителей, руководителей структурных подразделений, отделов и служб, назначать, перемещать и увольнять их приказом по Организации без согласования с выборными органами и профкомом;

4.1.7 принимать на работу и увольнять в установленном Трудовым кодексом порядке работников Организации и его структурных подразделений;

4.1.8 распределять учебную нагрузку среди преподавателей по согласованию с председателями ПЦК от администрации и профкомом;

4.1.9 представлять работников, особо отличившихся в работе, к наградам (по согласованию с Советом);

4.1.10 устанавливать структуру, систему управления субординационного подчинения в Организации;

4.1.11 определять и утверждать графики работы администрации и всех работников Организации;

4.1.12 заключать изменять и расторгать трудовые договора с работниками (в т.ч. руководящими) Организации и привлеченными работниками;

4.1.13 разрабатывать и утверждать штатное расписание Организации, должностные обязанности и квалификационные характеристики всех работников;

4.1.14 составлять и утверждать смету расходов

4.1.15 принимать решения, давать распоряжения и издавать приказы (в пределах полномочий, определенных Уставом Организации), обязательные к исполнению всеми работниками и обучающимися Организации;

4.1.16 на дополнительное материальное стимулирование.

4.2 Работодатель обязан:

4.2.1 соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

4.2.2 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым

договором;

4.2.3 обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

4.2.4 обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

4.2.5 обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

4.2.6 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом, коллективным договором.

4.2.7 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;

4.2.8 предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

4.2.9 своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4.2.10 рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

4.2.11 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

4.2.12 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

4.2.13 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные

периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ и другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, относятся к рабочему времени.

5.1 Организация работает в режиме шестидневной рабочей недели с одним выходным днём - воскресением. Нормальная продолжительность рабочего времени в Организации не может превышать 40 часов в неделю.

5.2 Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Организации устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает время для выполнения преподавательской, воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режим рабочего времени, утверждёнными в установленном порядке. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) в Организации устанавливается в объеме 720 часов. Сменная работа, вводится для сторожей, дежурных по общежитию, воспитателей общежития в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введение их в действие.

5.3 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для:

5.3.1 для работников являющихся инвалидами 1 и 2 группы не более 35 часов в неделю.

5.4 Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

5.5 Режим работы Организации:

а) продолжительность рабочего времени для работников Организации устанавливается:

- в обычный рабочий день - начало работы 8 час., окончание работы 17 час.;
- в субботу начало работы 8час., окончание 13час.
- накануне нерабочих праздничных дней – окончание работы на один час раньше;
- продолжительность перерыва для отдыха и питания - 1 час, перерыв в рабочее время не включается. Начало перерыва: 12час., окончание: 13час. На период летних каникул студентов работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом начало рабочего времени и его продолжительность

могут изменяться.

б) время начала и окончания основных и дополнительных учебных занятий определяются расписанием соответствующих основных, дополнительных и факультативных занятий; графики проведения внеклассных мероприятий, клубов, кружков, спортивных секций устанавливаются отдельным расписанием

в) для педагогических работников в соответствии с расписанием занятий, с которым работник должен быть ознакомлен не позднее, чем за две недели до ввода его в действие.

г) для сторожей, дежурных по общежитию и работников пищеблока устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ). Так как для вышеуказанных категорий работников предоставление перерыва для отдыха и приёма пищи невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время на рабочем месте, согласно ст. 108 ТК РФ.

д) 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 Организации.

е) привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.6 Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в случаях определенных Трудовым Кодексом Российской Федерации. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником. Не могут привлекаться к сверхурочным работам, в соответствии со ст.99 ТК РФ, беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати

лет. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом, отказаться от указанных работ. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено действующим законодательством. Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (ч.2 ст.142 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

5.7 В необходимых случаях продолжительность ежедневной работы, в т.ч. время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиком сменности (или графиком работы членов администрации) по согласованию с профсоюзным комитетом и с соблюдением установленной для конкретной категории работников продолжительностью рабочего времени за неделю или другой учетный период. Данные графики согласовываются руководителями подразделений и служб и утверждаются директором Организации.

5.8 В периоды студенческих каникул или периоды неполной учебной и (или) производственной нагрузки, работники обязаны до начала работы отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня - уход с работы в отделе кадров Организации у специалиста по кадрам.

5.9 Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного или

наркотического или иного токсического опьянения, администрация не допускает к работе в данный рабочий день, составляя по этому поводу акт установленного образца и докладную записку на имя директора Организации.

5.10 На непрерывных работах (вахта в общежитии, гардероб, ночной сторож) запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом старшему по службе (подразделению) или дежурному администратору, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

5.11 В рабочее время запрещается:

5.11.1 отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью (конференции, слеты, спортивные соревнования, семинары, занятия художественной самодеятельностью, туристические поездки и др.);

5.11.2 созывать собрания, заседания, совещания по общественным делам.

5.12 Организация образовательно-воспитательного процесса регламентируется учебным планом и расписанием учебных и внеклассных занятий для каждой образовательной программы или программ дополнительной подготовки и формы обучения, которые разрабатываются Организацией самостоятельно на основе ФГОС СПО и утверждаются директором Организации.

5.13 Время начала и окончания основных и дополнительных учебных занятий, а также время перерыва на обед определяются расписанием звонков. Перед началом рабочего дня, т.е. за 5 минут до начала 1-го урока дается 1-й предупреждающий звонок, 2-й звонок свидетельствует о начале урока и дается в 8 часов.

5.14 При неявке преподавателя или другого работника администрация обязана оперативно принять меры по его замене другим преподавателем (работником).

5.15 Рабочее время преподавателя (не считая времени, необходимого для подготовки к урокам, проверку письменных работ) определяется расписанием учебных занятий, а также планами научно-методической и воспитательной работы Организации и его структурных подразделений.

5.15.1. Во время студенческих каникул, а также в периоды неполной нагрузки, связанной с отсутствием части студентов, проходящих педагогическую практику, педагогические и руководящие работники, другие сотрудники в соответствии с годовым планом работы могут привлекаться к участию в профориентационной работе, в т.ч. с выездом; за пределы города, в работе кабинетов, методических объединений, выборных органов; к участию

в составлении учебных планов, программ, методических разработок и рекомендаций; на педагогические чтения, семинары, конференции, мероприятия по повышению квалификации, а в случае производственной необходимости к общественно-полезному труду и посильному участию в ремонте зданий и сооружений Организации.

5.15.2. Члены администрации, классные руководители, руководители выборных органов, в т.ч. профкома, по поручению администрации в период студенческих каникул могут привлекаться к проведению культурно - массовых и оздоровительных мероприятий со студентами.

5.15.3. В рабочее время запрещается освобождать студентов от учебных занятий для выполнения общественных и иных дел, не связанных с учебно-воспитательным процессом.

5.15.4. В исключительных случаях право подобного освобождения студентов от занятий имеет директор Организации, и каждый конкретный случай освобождения студентов от занятий оформляется приказом по Организации.

5.16 В помещениях Организации воспрещается:

- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий; хождение в головных уборах;
- нахождение в учебных кабинетах, лабораториях в верхней одежде;
- курение запрещено во всех учебных, производственных и жилых помещениях Организации и на прилегающей к Организации территории.

5.17 Ключи от всех учебных, производственных и жилых помещений должны ежедневно сдаваться на соответствующие вахты (учебного корпуса или общежития). Запасные ключи (дубликаты) от всех помещений и сооружений хранятся у начальника ХО и коменданта общежития

5.18 Педагогическим работникам запрещается:

5.18.1. изменять по своему усмотрению утвержденные графики работы и расписание учебных и внеклассных занятий;

5.18.2. удалять обучающихся (студентов, слушателей) с занятий.

5.18.3. присутствие на учебных и внеклассных занятиях посторонних лиц без разрешения администрации Организации;

5.18.4. входить в аудиторию после начала занятия кому бы то ни было, кроме директора и его заместителей (в исключительных случаях);

5.18.5. делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся;

5.18.6. вмешиваться в ведение урока (во время присутствия на нем).

5.18.7. Учебная нагрузка педагогических работников оговаривается в трудовом договоре, дополнительном соглашении, а также

устанавливается приказом по Организации при установлении тарификационной нагрузки на очередной учебный год.

5.18.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника возможно только по взаимному согласию сторон или по инициативе администрации в случае уменьшения или увеличения количества часов по учебным планам и программам, сокращении или увеличении контрольных цифр приема и учебных групп. Об указанных изменениях работник должен быть извещен под роспись приказом по Организации не позднее чем за два месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых изменившихся условиях, то трудовой договор прекращается.

5.18.9 В Организации устанавливается график дежурства в рабочее время. В дежурстве принимают участие дежурные администраторы (по заранее утвержденному на текущее полугодие графику), дежурные группы (во главе с классными руководителями), а также дежурные преподаватели - по утвержденным графикам дежурства.

5.19 Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.20 Члены администрации Организации могут работать в режиме гибкого рабочего времени (в связи с производственной необходимостью). Режим их рабочего времени регламентируется графиком, согласованным с профкомом и утвержденным директором.

5.21 Режим рабочего времени работников при сменной работе регулируется графиком сменности, согласуемых с профкомом и утвержденным директором.

5.22 В связи с производственной необходимостью, рабочий день воспитателей общежития может быть разделен на две части, при этом общая продолжительность рабочего времени не превышает установленной продолжительности ежедневной работы для данной категории работников.

5.23. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть представлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2х часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются:
На работах, где предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (вахта общежития, ночные сторожа, гардероб), время отдыха и питания включается в рабочее время.

5.24. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса РФ, а переносы праздничных дней производятся в соответствии с постановлениями Правительства РФ.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1 Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков, который составляется администрацией с учётом создания благоприятных условий работы Организации и отдыха других работников.

6.2. График отпусков на следующий календарный год утверждает директор с учётом мнения первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.

6.3. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

6.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

6.6. Педагогическим работникам Организации предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

6.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

6.7.1. время фактической работы;

6.7.2. время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

6.7.3. время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

6.7.4. период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

6.7.5. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается:

6.7.6. время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в т. ч. вследствие его отстранение от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;

6.7.7. время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста;

6.7.8. время предоставляемых по просьбе работников отпусков без

сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

6.7.9. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

6.7.8. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

6.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.8.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок определяемый работодателем с учётом пожеланий работника в следующих случаях:

6.8.2. временной нетрудоспособностью работника

6.8.3. исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

6.8.4. если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.9. 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 восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

6.10 При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

6.10.2 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединения к отпуску за следующий год.

6.10.3 Длительный (до 1 года) отпуск без сохранения заработной платы предоставляется педагогическим работникам Организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с действующим законодательством (ст. 335 ТК РФ).

6.10.4 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работникам Организации предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

6.10.5 работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней;

6.10.6 ветеранам и инвалидам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств; ветеранам труда - от двух недель до одного месяца в году;

6.10.7 работникам в случае болезни - на 3 дня в течение года по их личному заявлению без предоставления медицинских документов, удостоверяющих факт заболевания;

6.10.8 в связи с переездом на новое место жительства - до двух календарных дней;

6.10.9 для ликвидации последствий пожара, других стихийных бедствий - до 3-х календарных дней;

2.8.1. женщинам в первый день учебного года, имеющим детей 1-5 классов;

6.10.11 в случае свадьбы работника или родителям, дети которых вступают в брак – до 5 календарных дней;

6.10.12 в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

6.10.13 для сдачи документов в приемную комиссию при поступлении в образовательное учреждение профессионального образования (среднее профессиональное образование, высшее профессиональное образование) - на 1 календарный день;

6.10.14 работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие

и средние специальные учебные заведения - соответственно на 15 и 10 календарных дней;

6.10.15. работникам, обучающимся в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования Российской Федерации без отрыва от производства в случае получения ими второго профессионального образования для прохождения промежуточной аттестации на срок, указанный в справке-вызове образовательного учреждения (в случаях когда работник поступил в образовательное учреждение без направления работодателя);

6.10.16. работникам, обучающимся в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования Российской Федерации без отрыва от производства в образовательных учреждениях не имеющих государственной аккредитации для прохождения промежуточной аттестации на срок, указанный в справке-вызове образовательного учреждения (в случаях когда работник поступил в образовательное учреждение без направления работодателя);

6.11. работникам, обучающимся на подготовительных отделениях при вузах;

6.11.1. работникам, обучающимся в профессиональных образовательных организациях (для сдачи выпускных экзаменов) - на 15 календарных дней.

6.11.2. За работу в режиме: ненормированного рабочего дня работникам Организации предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, сверх 28 календарных дней в соответствии с коллективным договором.

7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, внедрение инноваций, участие в экспериментальной деятельности и других достижений в работе, в Организации применяются следующие виды поощрений:

объявление благодарности;

выдача премий;

награждение ценными подарками; награждение почётной грамотой Организации;

приветственный адрес от имени администрации и профкома Организации (по случаю юбилеев, получение региональных или государственных наград);

торжественная презентация;

сообщения (статьи, очерки) в газете Организации; в местных, региональных, федеральных СМИ (в т. ч. телевидении);

7.2. При применении различных форм поощрения администрация, профсоюзный комитет, другие выборные органы обеспечивают разумное сочетание морального (духовного) и материального стимулирования, уделяя при этом особое внимание своевременности и адресности поощрения.

7.3. Поощрения объявляются в приказе по Организации, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7.4. За особые успехи в труде, высокое качество, результативность, интенсивность и напряженность труда, а также профессионализм и ответственность при выполнении особо важных и срочных работ, работникам могут устанавливаться доплаты и надбавки (в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера)

7.5 За особые трудовые заслуги работники (в т.ч. руководящие) Организации представляются в вышестоящие органы к поощрению, награждению орденами, медалями почетными грамотами, нагрудными значками, к присвоению почетных званий (регионального и федерального уровня).

8 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством РФ.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация Организации применяет к работникам следующие дисциплинарные взыскания:
а) замечание; б) выговор; в) увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником, в т.ч. руководящим без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, приказом по Организации или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее уже применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, в т.ч. за прогул.

8.4. Прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 -х часов подряд в течение рабочего дня (смены).

8.5. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9 или 10

части 1 ст. 81 или пунктом 1 статьи 336 ТК РФ, а также п. 7 или 8 часть I ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты договора, либо соответственно аморальный поступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.
Не допускается

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Федеральным законом, Уставом и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарных взысканий должны учитываться тяжесть совершения проступка и обстоятельства, при которых он был совершён.

8.6. Увольнение педагогического, в т.ч. руководящего работника может быть произведено за разовое, грубое нарушение, связанное с физическим или психическим насилием над обучаемыми, а также за иные нарушения норм морали, несовместимые с осуществлением педагогической работы.

8.7. К педагогическому работнику, допустившему грубое нарушение Устава Организации, может быть применено дисциплинарное взыскание в порядке, предусмотренном ст. 192, 193 ТК РФ (замечание, выговор, увольнение).

8.8. В соответствии с п. 4 ст.48 Федерального закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащие исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных ч.1 ст.48 Федерального закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», учитывается при прохождении ими аттестации.

8.9. Дисциплинарные взыскания налагаются директором Организации, и выносятся приказом по Организации.

8.10. Технология вынесения взыскания:

а) до применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания (в подобных случаях составляется акт установленной формы, который подписывают непосредственный руководитель подразделения, член профсоюзного комитета);

б) дисциплинарное взыскание применяется администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работника. Дисциплинарное взыскание в любом случае не может быть

применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка (в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу), а по результатам ревизии, проверки финансовохозяйственной деятельности или аудиторской проверки не позднее двух лет со дня его совершения;

в) за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (при применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника);

г) приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок со дня его издания; В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

д) решение о необходимости (или возможности) доведения данного приказа (распоряжения) до сведения других работников Организации (подразделения) принимает в каждом конкретном случае директор или его заместители;

е) дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.11 Технология снятия дисциплинарного взыскания:

а) если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания;

б) работодатель по своей инициативе по просьбе самого работника или по ходатайству непосредственного руководителя (подразделения) или представительного органа работника может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как добросовестный работник.

Приложение № 3

Перечень профессий и должностей ГБПОУ СПК
с тяжелыми и вредными условиями труда

№ п/п	Наименование профессии	Доплата, %	Кол-во дополнительных дней к отпуску	Продолжительность рабочей недели
1.	Уборщик производственных помещений, занятых уборкой общественных туалетов	12	7	36 часов

Приложение № 4

ПЕРЕЧНЬ
должностей работников
с ненормативным рабочим днем

№ п/п	Должность	Отпуск (календарных дней)	Дополнительный отпуск (календарных дней)
1.	Директор	56	12
2.	Водитель автомобиля	28	7
3.	Уборщик производственных помещений, занятых уборкой общественных туалетов	28	7

Приложение №5

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда

на 2017 год

№ п/п	Содержание мероприятия	Единица учета	Кол-во	Стоимость выполнения мероприятия, тыс. руб.	Срок выполнения	Ответственный исполнитель	Кол-во работающих, которым улучшены условия труда		Кол-во работников высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							Всего	В т.ч. жен	Всего	В т.ч. жен
1	Проведение косметического ремонта: кабинеты, административные помещения, помещения общего пользования	м²	2301,5	58,7	III квартал	Директор Начальник ХО	64	48		
2	Своевременное приобретение спецодежды	человек	2	3,0	I – IV квартал	Начальник ХО	2	0		
3	Приобретение дезинфицирующих средств и моющих препаратов	комплект	15	14,5	I – IV квартал	Начальник ХО	7	7		
4	Приобретение средств индивидуальной защиты (перчатки, калоши, респираторы)	человек	6	5,0	I – IV квартал	Начальник ХО	7	7		
5	Приобретение учебно-наглядного материала по ОТ и ПБ и на его основе проводить обучение и проверку знаний работников ОО по ОТ и ПБ	комплект	1	0,5	IV квартал	Начальник ХО Специалист по охране труда	64	48		
6	Следить за освещением помещений ОО, не допускать снижения нормативного уровня освещенности. Производить своевременную замену люминесцентных ламп и ламп закаливания.	штук	100	15,0	I – IV квартал	Начальник ХО	64	48		
7	Своевременно проводить периодический медицинские осмотры работников ОО	человек	68	61,3	I – IV квартал	Медицинский работник	64	48		

Приложение № 6

Норма бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГБПОУ СПК

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Электрик	Полукомбинезон х/б Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 1 дежурные 1 дежурные
2.	Дворник	Костюм х/б от общих производственных загрязнений Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый Куртка на утепленной подкладке	1 1 6 пар 1 1
3.	Водитель автомобиля	Костюм х/б Рукавицы комбинированные	1 2
4.	Дежурный по общежитию	Халат х/б Перчатки резиновые	3 18 пар
5.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б Фартук х/б с нагрудником Перчатки резиновые Галоши	3 3 18 пар 2 пары

Приложение № 7

Перечень профессий и должностей ГБПОУ СПК для прохождения периодических медицинских осмотров

Бухгалтер	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Водитель	п. 3.4.2; 3.5; 4.1 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Воспитатель	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Главный бухгалтер	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Дежурный по общежитию	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Директор	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Заведующий библиотекой	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Заведующий общежитием	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Зам. директора по ВР	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Зам. директора по НМР	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Зам. директора по ПО	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Зам. директора по УР	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Зам. директора по ЭВ	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Инспектор ОК	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Лаборант	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Мастер пр. обучения	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Начальник ХО	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Начальник учебного отдела	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Начальник уч. Мастерских	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Педагог-психолог	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Плотник	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Преподаватель	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Секретарь учебной части	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Социальный педагог	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Сторож	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Уборщик служебных помещений	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Электрик	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н
Юрисконсульт	п. 3.12 прил. к приказу Минздравсоцразвития №302 н

Данные работники проходят периодический медицинский осмотр один раз в год.

Основание: Приложение № 3 к приказу Минздравсоцразвития №302 н от 12 апреля 2011 г.

Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах вредными и (или) опасными условиями труда.

Своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановления трудоспособности работников.

Частота проведения периодических медицинских осмотров (обследований) определяется в соответствии с материалами аттестации рабочих мест.

Лица, не достигшие возраста 21 года, проходят периодические медицинские осмотра ежегодно (статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации (собрание законодательства Российской Федерации, 2002, №1 (ч.1), ст.3).