

Представитель работодателя:
Директор ГБПОУ ПУ №39



"12" марта 2015 г.

Представитель трудового
коллектива:

А.Ю. Федорова

"12" марта 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УЧИЛИЩА №39
п. Центральный Хазан

на 2015 – 2018 г.г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

Принят общим собранием трудового коллектива

Протокол №1 от 12.03. 2015 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 37
23.04.2015 г.
Семочення И.Б.
мл. спец-т по управлению образов. учрежд.

п. Центральный Хазан



Раздел 1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор разработан в соответствии с нормативно-правовыми актами в области трудовых отношений, установленными законодательно в Российской Федерации, а также законами Иркутской области .

1.2. В настоящем коллективном договоре применены термины и их определения в области трудовых отношений, принятые в Российской Федерации.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Профессиональное училище №39 п. Центральный Хазан» (далее Профессиональное училище №39) в лице директора Анипер В. И. и трудовой коллектив, которых представляет выборное лицо А.Ю. Федорова.

1.4. В основу своих взаимоотношений работодатель и работники включают основные принципы социального партнерства:

- а) равноправие сторон;
- б) уважение и учет интересов сторон;
- в) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- г) содействие в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- д) соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
- е) полномочность представителей сторон;
- ж) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- з) добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- и) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- к) обязательность выполнения коллективного договора;
- л) контроль выполнения принятого коллективного договора;
- м) ответственность сторон, их представителей за невыполнение коллективного договора (статья 24 ТК РФ).

1.5. Работодатель и работники обязуются осуществлять социальное партнерство в следующих формах:

- а) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективного договора, соглашений и заключению коллективных договоров и соглашений
- б) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

- в) участие представителей работников в управлении образовательным учреждением;
- г) участие представителей работников и работодателя в разрешении трудовых споров (статья 27 ТК РФ).

1.6. В настоящем коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства в сфере труда, являющееся обязательными для исполнения сторонами, а также дополнительные обязательства сторон, улучшающие условия труда, его оплату, социальное и жилищно-бытовое, медицинское обслуживание работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем дополнительно к действующему законодательству.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется как на работников, которые уже работали в училище на момент принятия этого договора, так и на вновь принятых уже после подписания данного договора работников.

Раздел II. Основные права и обязанности сторон.

2.1. Каждый работник имеет право на (статья 21 ТК РФ):

- а) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством Российской Федерации;
- б) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- в) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- г) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- д) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- е) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда
- ж) Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- з) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- и) участие в управлении организацией, предусмотренное трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;
- к) ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через профсоюзный комитет или иное общественное объединение, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- л) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- м) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- н) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- о) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Каждый работник училища обязан (статья 21 ТК РФ):

- а) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленные в учреждении;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) соблюдать установленные нормы труда;
- д) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- е) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества)
- ж) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Работодатель имеет право (статья 22 ТК РФ):

- а) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- б) вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- в) поощрять работников за качественный эффективный труд;
- г) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет

- ответственность за сохранность этого имущества), и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- д) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - е) принимать локальные нормативные акты;
 - ж) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.
- з) Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда

2.4. Работодатель обязан (статья 22 ТК РФ):

- а) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- б) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- в) обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- г) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- д) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- е) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором, трудовыми договорами;
- ж) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- з) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения;
- и) своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых акт, содержащих нормы трудового права , других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- к) рассматривать представления о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- л) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации

Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

м) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

о) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

п) исполнять иные обязанности предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.5.Трудовые споры.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в общем порядке: комиссиями по трудовым спорам (КТС). КТС - это первичный орган по рассмотрению трудовых споров на предприятиях, в учреждениях, организациях, за исключением споров, по которым установлен иной порядок их рассмотрения. Комиссия избирается общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия с численностью работающих не менее 15 человек. Избранными в КТС считаются кандидатуры, за которые проголосовало более половины присутствующих на общем собрании работников. Порядок избрания, численность и состав КТС, срок ее полномочий определяются общим собранием. Далее КТС избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

Трудовой спор рассматривается в КТС, если в ходе переговоров с администрацией работник не смог урегулировать возникшие разногласия. Последний имеет право обратиться в КТС в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Заявление работника подлежит обязательной регистрации.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, представителей администрации. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины избранных в ее состав членов.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем или заместителем председателя комиссии.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профессиональных союзов и других общественных организаций. По требованию комиссии

администрация предприятия, учреждения, организации (подразделения) обязана представлять необходимые расчеты и документы.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. В решении указываются: наименование предприятия, учреждения, организации (подразделения); фамилия, имя, отчество обратившегося в комиссию работника; дата обращения в комиссию, дата рассмотрения спора, существо спора; фамилии членов комиссии, представителей администрации и профсоюзного комитета, присутствовавших на заседании; результаты голосования и мотивированное решение комиссии.

Копии решения комиссии в трехдневный срок со дня принятия решения вручаются работнику и администрации предприятия.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано заинтересованным работником или администрацией в районный (городской) суд в десятидневный срок со дня вручения им копий решения комиссии.

Решение КТС подлежит исполнению в 3-дневный срок по истечении 10 дней, предоставленных на его обжалование. В случае неисполнения решения в установленный срок работнику выдается удостоверение, имеющее силу исполнительного листа, которое приводится в исполнение судебным приставом-исполнителем в принудительном порядке. Удостоверение не выдается в случае обращения работника или администрации в суд;

Раздел III. Оплата труда

3.1. Вопросы заработной платы, устанавливаются законодательством Российской Федерации, постановлениями правительства Иркутской области.

3.1.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3.1.2. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. (статья 134 ТК РФ).

3.1.3. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа. (статья 135 ТК РФ).

3.1.4. Условия оплаты труда, определенные Трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым кодексом Российской Федерации законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором (статья 135 ТК РФ).

3.1.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплат, и

основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате в форме расчетного листка. (ст. 136 ТК РФ).

3.1.6. Место и сроки выплаты заработной платы: аванс 20 числа текущего месяца в размере 30% от заработной платы по личному заявлению работника, заработная плата 15 числа последующего месяца по отношению к отработанному периоду. Заработная плата работникам выдается ежемесячно перечислением на счет или через кассу училища.

3.1.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

3.1.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.1.9. Оплата труда работников устанавливается на основе новой системы отличной от тарифной сетки.

3.1.10. Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) в организациях, финансируемых из областного бюджета, устанавливаются Правительством Иркутской области

3.1.11. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, должностей работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других), работнику производится соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 149).

3.1.12. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152).

3.1.13. Время простоя по вине работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

О начале простоя вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

3.1.14. Оплата труда работников образовательных учреждений:

1). Заработная плата и должностной оклад (ставка) работнику выплачиваются за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

2). Педагогическим работникам минимальные ставки заработной платы и должностные оклады устанавливаются в размере, установленном системой оплаты труда

3). Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования. Изыскание средств на эти цели путем превышения максимально допустимых учебных нагрузок на педагогического работника образовательного учреждения запрещается

3.2. Система оплаты труда (отличная от Единой тарифной сетки) работников не противоречит действующему законодательству, разработана в соответствии с действующим законодательством

3.2.1 Оплата труда производится в соответствии с положением и включает в себя:

минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников; размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставка)м работников; условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера; условия осуществления выплат стимулирующего характера

3.2.2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом мнения выборного органа трудового коллектива на основе должностных минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2.3. Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных минимальных размеров окладов (ставок), утвержденных Примерным положением об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области отличным от Единой тарифной сетки

Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.2.4. Заработная плата работника образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св, \text{ где}$$

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

3.2.5 Должностной оклад работника образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = О + О * КП + О * КПП + ДПК$, где

О - размер минимального оклада (ставки)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности

КПП - персональный повышающий коэффициент

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Работникам образовательного учреждения, занимающим штатные должности, устанавливаются дополнительный повышающий коэффициент:

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

- за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

- за ученое звание доцента – 40 процентов от минимального размера оклада (ставки);

- за ученое звание профессора – 60 процентов от минимального оклада (ставка)

3.2.6. Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:

- работникам образовательного учреждения, имеющим почетные звания «Отличник народного образования», «Отличник народного просвещения», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 15% от минимального размера оклада (ставки);

- работникам образовательного учреждения, имеющим ордена и медали «Орден «Знак Почета»», «Орден Трудовой Славы I, II и III степени», «Орден «За заслуги перед Отечеством»», «Орден Мужества», «медаль «За строительство Байкало-Амурской магистрали»», бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 10% от минимального размера оклада (ставки);

- педагогическим работникам образовательного учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Отличник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 15% от минимального размера оклада (ставки);

3.2.7. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений (Приложение 4).

Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (ставка) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

3.2.8. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения, согласованным с профсоюзным комитетом учреждения. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении каждого работника.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада (ставки), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (ставки) устанавливается приказом руководителя на определенный период времени (месяц, квартал, год).

3.2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим ПКГ в процентах к минимальным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или законами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

3.2.10. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, отличной от Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.2.11. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами

образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом? или иным выборным органом, представляющим интересы трудового коллектива.

3.2.12. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Образовательное учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном действующем законодательством субъекта РФ.

3.2.13. Порядок и условия оплаты труда категориям работников.

13. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложения 1, 2, 3).

14. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений, в размерах согласно Приложению 4.

15. Работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, устанавливается повышающий коэффициент в размерах согласно Приложению 3.

16. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательном учреждении и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

17. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

18. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложения 1, 2, 3).

19. Работникам, занимающим должности служащих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.

20. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в образовательном учреждении и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего

коэффициента - до 3,0.

21. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

22. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент: При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», почетные звания «Отличник народного образования», «Отличник народного просвещения» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 15% от минимального размера оклада (ставки);

за почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения - 15% от минимального размера оклада (ставки).

23. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им образовательного учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке. Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным актом учредителя - министерства образования Иркутской области.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и

установления размера должностного оклада руководителя, утверждается приказом министерства образования Иркутской области.

24. Должностные оклады заместителей руководителей образовательного учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-40 процентов ниже должностного оклада руководителя.

25. Размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю образовательного учреждения устанавливаются министерством образования Иркутской области. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с порядком, утвержденным приказом министерства образования Иркутской области.

26. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель образовательного учреждения.

27. Премирование руководителя образовательного учреждения производится министерством образования Иркутской области с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств до 3 %, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения, утвержденными министерством образования Иркутской области.

28. Нагрузка преподавателя на одну ставку составляет 720 часов в год; мастера производственного обучения 1440 часов в год.

Раздел 4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Работники Профессионального училища №39 имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, необходимым для учреждения. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197).

4.2. Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, договор на профессиональное обучение, а с работником Профессионального училища №39 договор на переобучение без отрыва от работы (ст.198).

4.3. Договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией, проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в договоре; (ст. 199).

4.4. Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается. В случае, если ученик по окончании

ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по трудовому договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возмещает понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством (ст. 207).

4.5. Условия и оплата расходов, связанных с повышением квалификации работников Профессионального училища №39, определяется при заключении трудового договора.

Раздел 5. Отпуск

5.1. В Профессиональном училище №39 согласно Трудовому кодексу Российской Федерации применяются следующие виды отпусков:

5.1.1. Ежегодный основной удлиненный (56 календарных дней) оплачиваемый отпуск для педагогических работников. Конкретный перечень должностей, профессий по этому виду отпуска указан в приложении 6 к коллективному договору. Оплата отпуска производится из бюджетных средств.

5.1.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работников Профессионального училища №39 (28 календарных дней) согласно ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации по Перечню профессий и должностей согласно штатному расписанию. Оплата производится из бюджетных средств.

5.1.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

5.1.3.1. Сроком до одного года педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, определенных Законом об образовании (абз.6, статья 55, пункт 5).

5.1.3.2. Отпуск в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 128 по письменному заявлению работника):

а) до 5 календарных дней - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников

б) до 14 календарных дней в году - работающим пенсионерам по старости (по возрасту);

в) до 14 календарных дней в году - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы;

г) до 60 календарных дней в году - работающим инвалидам;

5.2. Всем лицам, работающим в Профессиональном училище №39 по совместительству, предоставляются на условиях настоящего коллективного договора ежегодные оплачиваемые отпуска по совмещенной работе, либо (по желанию работника) выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении.

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

6. Условия работы и охрана труда.

6.1 Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда, финансовыми и материальными возможностями обязуется:

6.1.1. Выделять денежные средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором

6.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных ежегодным Соглашением по охране труда.

6.1.3. Ежегодно в срок до 1 октября выполнять все запланированные мероприятия по подготовке училища к работе в зимних условиях.

6.1.4. Проводить специальную оценку условий труда.

6.1.5. Обеспечивать комиссионную приемку помещений повышенной опасности с оформлением специального Акта-разрешения на их эксплуатацию (лаборатории, мастерские, кабинеты, компьютерный класс, спортзал и др.).

6.2. Собрание трудового коллектива, представитель выборного органа обязуются:

6.2.1. Обеспечивать постоянный общественный контроль за безопасными и здоровыми условиями труда в училище в соответствии с действующим законодательством.

6.2.2. Принимать участие в подготовке и проведении педагогических советов, совещаний при директоре, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, ходе выполнения Соглашения по охране труда, состоянии производственного травматизма и заболеваемости.

6.2.3. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности училища к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

6.2.4. В срок до 1 июня (ежегодно) организовывать и обеспечивать сбор предложений от работников училища по вопросам улучшения условий и охраны труда для включения их в Соглашение по охране труда на следующий календарный год.

6.3. Работодатель и обязуется:

6.3.1. Не реже 1-го раза в полугодие заслушивать на совете училища, собрании трудового коллектива вопросы состояния условий и охраны труда, выполнении мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, состоянии производственного травматизма и заболеваемости с разработкой необходимых мер по устранению вскрытых недостатков и упущений.

Раздел 7. Контроль выполнения коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений

7.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется постоянно-действующей комиссией, создаваемой на паритетной основе (по 3 человека) из представителей работодателя и работников.

7.2. До истечения срока действия настоящего коллективного договора, изменения и дополнения вносятся в него в следующих случаях:

а) при вводе в действие новых или переработанных норм трудового права на федеральном уровне, требующих корректировки текста коллективного договора;

б) при изменении, дополнении, отмене существующих или разработке новых организационно-распорядительных документов (локальные нормативно-правовые документы);

в) по указанию государственных органов надзора и контроля по труду;

г) по предложению выборных органов коллектива работников.

7.3. Изменения и дополнения в коллективный договор оформляются в виде дополнительных соглашений, которые подписываются директором и представителем трудового коллектива и доводятся до сведения трудового коллектива не позднее чем через 10 дней после их подписания путем издания соответствующего приказа.

7.4. Не реже одного раза в год состояние дел с выполнением коллективного договора рассматривается на общем собрании трудового коллектива.

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с даты его принятия на общем собрании коллектива, действует в течение 3-х лет (ст.43 ТК РФ)

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

8.2. При условии выполнения положений коллективного договора трудовой коллектив Профессионального училища №39 берет на себя обязательство воздерживаться от индивидуальных и коллективных забастовок.

8.3.. Настоящий коллективный договор подлежит тиражированию и должен находиться по одному экземпляру у руководителей всех структурных подразделений Профессионального училища №39, у директора, в комиссии по контролю выполнения коллективного договора.

8.4. Заключаемые индивидуальные трудовые договоры не должны противоречить требованиям настоящего коллективного договора.

8.5. Вновь принимаемые работники перед допуском к самостоятельной работе должны быть ознакомлены руководителем структурного подразделения с настоящим коллективным договором под личную подпись.

ПОДПИСИ

От работодателя:

Директор ОГБОУ НПО Профессионального училища №39

_____ В.И.Анипер

12.03.2015

От трудового коллектива:

Перечень приложений к коллективному договору
ГБПОУ ПУ №39

1. Перечень нормативно-правовых актов в области трудовых отношений, установленных законодательно в Российской Федерации, а также законов Иркутской области, использованных при разработке коллективного договора
2. Термины и их определение в области трудовых отношений, принятые в Российской Федерации и примененные в тексте коллективного договора.
3. Правила внутреннего трудового распорядка Профессионального училища №39
4. Перечень рабочих профессий и должностей, которым устанавливается доплата к заработной плате за неблагоприятные условия труда по итогам аттестации рабочих мест
5. Положение о системе оплаты труда (отличной от тарифной сетки) работников ГБПОУ ПУ №39
6. Перечень профессий и должностей работников Профессионального училища №39, имеющих право на ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск.
7. Положение о постоянно – действующей комиссии по контролю выполнения коллективного договора Профессионального училища №39
8. Положение об общественно – административном контроле по охране труда

Приложение 1.

ПЕРЕЧЕНЬ

нормативно-правовых актов в области трудовых отношений, установленных законодательно в Российской Федерации, а также законов Иркутской области, использованных при разработке коллективного договора Профессионального училища №39

1. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации».
2. Федеральный закон №273 от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации»
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 г. Москва "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"
4. Федеральный закон N 256-ФЗ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам проведения независимой оценки качества оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования от 21 июля 2014 года
5. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.03.2011 № 258н «Об утверждении порядка подтверждения периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости»
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».
7. Постановление правительства РФ №1160 от 27.12.2010 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»
8. Закон Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;
9. Постановление Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года № 339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»
10. Приказ от 21 сентября 2010 г. N 194-мпр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных

организаций Иркутской области, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличной от единой тарифной сетки.»

Приложение 2.

Термины и их определения
в области трудовых отношений, принятые в Российской Федерации и применённые в тексте коллективного договора

№ п/п	Термин	Определение	Основание
1	2	3	4
1.	Трудовые отношения	Отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.	/1/, статья 15 ТК РФ
2.	Трудовая функция	Работа по определённой специальности, квалификации или должности.	/1/, статья 15 ТК РФ
3.	Работодатель	Физическое лицо либо юридическое лицо /организация/, вступающие в трудовые отношения с работником.	статья 20 ТК РФ
4.	Условия труда.	Совокупность фактов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.	статья 209 ТК РФ
5.	Работоспособность работника.	Состояние человека, определяемое возможностью физиологических и психических функций организма, которое характеризует его способность выполнять количество работы заданного качества за требуемый интервал времени.	статья 209 ТК РФ
6.	Коллективный договор.	Правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в организации и заключаемые работниками и работодателем в лице их представителей.	/1/, статья 40 ТК РФ
7.	Социальное партнёрство.	Система взаимоотношений между работниками и работодателем, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.	статья 23 ТК РФ

1	2	3	4
8	Трудовой договор	Соглашение между работодателями и работниками, в соответствии с которым работодатель обязан предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенным этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего распорядка.	ст.56 ТК РФ
9	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 законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.	ст. 91 ТК РФ
10	Рабочее место	Место, в котором работник должен находиться или в которое ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.	ст. 209 ТК РФ
11	Безопасность труда	Отсутствие недопустимого риска, связанного с возможностью нанесения ущерба.	Ст. 209 ТК РФ
12	Заработная плата.	Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера .	ст. 129 ТК РФ
13	Охрана труда	Система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.	Ст. 209 ТК РФ

1	2	3	4
14	Соглашение.	Правовой акт, устанавливающий общие	ст. 45 ТК
		принципы регулирования социально - трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом /межотраслевом/ и территориальном уровнях в пределах их компетенции.	
15.	Индивидуальный трудовой спор.	Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора / в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда/, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.	Ст. 45 ТК РФ
16.	Коллективный трудовой спор	Неурегулированные разногласия между работниками /их представителями/ и работодателями /их представителями/ по поводу установления и изменений условий труда /включая заработную плату/, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.	ст. 398 ТК РФ
17.	Дисциплина труда	Обязательное для работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами	ТК РФ ст. 189
18.	Нормы труда	Нормы выработки, времени, обслуживания - устанавливаются для работников в соответствии с доступным уровнем техники, технологии, организации производства и труда.	ТК РФ ст. 160
19.	Гигиена труда	Профилактическая медицина, изучающая условия и характер труда, их влияние на здоровье и функциональное состояние человека и разрабатывающая научные основы и практические меры, направленные на профилактику вредного и опасного действия факторов производственной среды и трудового процесса на работающих.	ст. 121 ТК РФ

1	2	3	4
20.	Личная гигиена.	Совокупность гигиенических правил, выполнение которых способствует сохранению и укреплению здоровья человека. Личная гигиена включает общие гигиенические правила, одинаковые для людей любого возраста. К личной гигиене в узком понимании относятся гигиенические требования к содержанию в чистоте тела, белья, одежды, жилища, а также к приготовлению пищи.	Ст. 325 ТК РФ
21.	Забастовка.	Временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей /полностью или частично/ в целях разрешения коллективного трудового спора.	ст. 308 ТК РФ
22.	Сверхурочная работа	Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы /смены/, а также работа сверх нормативного числа рабочих часов за учетный период.	ст. 99 ТК РФ
23.	Время отдыха	Время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.	ст. 106 ТК РФ
24.	Правила внутреннего трудового распорядка организации.	Локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.	ТК РФ ст. 189

Приложение 3.

СОГЛАСОВАНО:
Представитель общего собрания
трудового коллектива ГБПОУ ПУ
№39 А.Ю. Федорова
Протокол № 2 от 12 марта 2015 г.

Директор ГБПОУ ПУ №39
Анипер В.И.

ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка для работников ГБПОУ Профессионального училища №39 П. Центральный Хазан

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (в дальнейшем по тексту - Правила) имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда и эффективности образовательного процесса.

1.2. В основе настоящих Правил лежат принципы социального партнерства и равноправия в трудовых отношениях между работодателем и работниками, реализация которых будет служить поддержанию творческой обстановки и трудовой дисциплины в профессиональной организации.

1.3. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются администрацией Профессионального училища №39 в пределах прав, предоставленных ей Уставом, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с трудовым коллективом.

1.4. Все поступающие на работу в училище работники должны быть ознакомлены под роспись с настоящими Правилами при проведении вводного инструктажа по охране труда.

1.5. Данные Правила размещаются на информационном стенде и в сети интернет на сайте профессиональной организации.

2. Работники Учреждения. Основные права и обязанности работников

2.1. К работникам Учреждения относятся административный персонал (главный бухгалтер, заместители, старший мастер), педагогические работники (в том числе преподаватели, мастера производственного обучения, методист), учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

Административному персоналу Учреждения предоставляются права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников, в соответствии с законодательством РФ об образовании.

2.2. Комплектование Учреждения работниками производится директором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Уставом.

2.3. Лица, претендующие на занятие должностей в Учреждении, должны иметь специальную подготовку, удостоверяемую документами об образовании, и (или) стаж работы в соответствии с требованиями к квалификации, установленными соответствующими квалификационными характеристиками.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование с учетом особенностей, установленных квалификационными характеристиками должностей педагогических работников. Образовательный ценз указанных лиц подтверждается документами установленного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

2.4. К педагогической деятельности в Учреждения не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;
- больные наркоманией не зависимо от того, непосредственно связана или не связана их работа с образовательным процессом.

2.5. Трудовые отношения между работником и Учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Трудовые отношения возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению уполномоченных должностных лиц Учреждения в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

2.6. Работодателем для работников Учреждения является Учреждение. Права и обязанности Учреждения в трудовых отношениях осуществляются директором или уполномоченными им лицами в установленном порядке.

2.7. В своей деятельности работники Учреждения руководствуются нормативными правовыми актами, Уставом, локальными нормативными актами Учреждения, должностными инструкциями, в том числе по технике безопасности, приказами, распоряжениями и устными указаниями директора и уполномоченных должностных лиц Учреждения. Должностные инструкции разрабатываются и принимаются Учреждением на основе квалификационных характеристик и (или) профессиональных стандартов.

2.8. В обязанности работников входит:

- соответствовать требованиям квалификационных характеристик по занимаемой должности, добросовестно выполнять трудовые функции;
- соблюдать и исполнять Устав, Правила внутреннего трудового распорядка, коллективный и трудовой договоры, должностные инструкции, правила техники безопасности и локальные акты Учреждения;
- соблюдать правила и нормы охраны труда, в том числе проходить установленные медицинские осмотры;
- бережно относиться к имуществу Учреждения, а также имуществу третьих лиц, за сохранность которых Учреждение несет ответственность, возмещать в установленном порядке причиненный Учреждению ущерб;
- уважать честь и достоинство участников образовательного процесса, не допускать грубости, насилия и бестактного отношения с ними;
- незамедлительно сообщать директору либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Учреждении);
- осуществлять деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательных программ, учебных планов по преподаваемому учебному курсу, предмету, дисциплине, модулю, участвовать в мероприятиях по мониторингу качества образования;
- соответствовать требованиям федеральных государственных образовательных стандартов и основываться на них при реализации образовательных программ, выборе педагогических подходов;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, пропагандировать здоровый образ жизни;
- применять педагогически обоснованные формы, методы (методики) обучения и воспитания, обеспечивающие надлежащее качество образовательного процесса;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья и

лицами, находящимися в условиях ограничения свободы;

- систематически повышать квалификацию, профессиональный уровень в соответствии с законодательством Российской Федерации и федеральными государственными образовательными стандартами;

- содействовать охране прав обучающихся на образование и здоровье, признанию и соблюдению законных интересов обучающихся, в том числе через совместную работу с родителями (законными представителями);

- своевременно информировать должностных лиц Учреждения о проблемах в освоении обучающимися образовательных программ;

- соблюдать конфиденциальность информации об особенностях развития обучающихся, иных персональных данных;

- соблюдать конфиденциальность сведений, содержащихся в материалах, используемых при проведении государственной итоговой аттестации обучающихся Учреждения.

2.9. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:

- 1) свобода преподавания, свобода проведения исследований, распространения их результатов, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, методов, способов и приемов обучения, воспитания и оценки освоения обучающимися образовательных программ среднего профессионального образования, в том числе рабочих программ отдельных учебных курсов, предметов, дисциплин, модулей;

- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методик обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы среднего профессионального образования, отдельного учебного курса, предмета, дисциплины, модуля;

- 4) выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения в соответствии с образовательной программой среднего профессионального образования Учреждения;

- 5) участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, методических материалов и иных составных частей образовательной программы;

- 6) право на участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и внедрении инноваций в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и (или) локальными нормативными актами Учреждения;

- 7) бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательного процесса, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности;

8) бесплатный доступ к пользованию услугами учебных, учебно-методических, научных, социально-бытовых и других структурных подразделений Учреждения;

9) участие в обсуждении и решении вопросов деятельности Учреждения, в том числе через коллегиальные органы управления, общественные организации Учреждения;

10) право на объединение в общественные профессиональные организации, педагогические сообщества в формах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации;

11) право на занятие индивидуальной педагогической деятельностью и работу по совместительству в других учреждениях и организациях, при условии, если такая деятельность осуществляется во внерабочее время и не приводит к конфликту интересов;

12) право на обращение в комиссию по трудовым спорам Учреждения;

Указанные академические права и свободы должны осуществляться с соблюдением норм профессиональной этики, прав и свобод других участников образовательных отношений в Учреждении.

2.11. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на повышение квалификации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3) ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;

4) длительный отпуск сроком до одного года не чаще, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, в установленном порядке;

5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

б) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Иркутской области.

2.12. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательный процесс в целях политической агитации, принуждения их к принятию политических, религиозных или иных убеждений или отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по половому признаку, социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

2.13. Аттестация педагогических работников Учреждения проводится в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям на основе

оценки профессиональной деятельности и, по желанию педагогических работников, в целях установления квалификационной категории.

2.14. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, трудовыми договорами.

2.15. Объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) преподавателям и другим педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий Учреждения.

2.16. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, мониторинговая работа, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий с обучающимися Учреждения. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

2.17. Работники Учреждения несут ответственность за реализацию не в полном объеме образовательных программ, жизнь и здоровье обучающихся во время образовательного процесса, передачу (разглашение) конфиденциальной информации, причинение вреда Учреждению и (или) участникам образовательного процесса, иные виновные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.18. Трудовые договоры с работниками Учреждения прекращаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудовой договор с педагогическим работником может быть также прекращен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации за повторное в течение одного года грубое нарушение Устава, применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося Учреждения.

3. Основные права и обязанности работодателя.

3.1. Работодатель (или по его указанию любое должностное лицо) имеет право:

- а) на управление профессиональной образовательной организацией и на принятие самостоятельных решений в пределах своих полномочий и Устава;
- б) на заключения и расторжение трудовых договоров с наемными работниками в порядке и на условиях Трудового кодекса Российской Федерации;
- в) на создание совместно с другими работодателями организаций для защиты интересов работодателей и на вступление в такие организации;
- г) на условия труда, определяемые по соглашению с учредителем

3.2. Работодатель (директор), заместители директора, административно - управленческий персонал, руководители структурных подразделений, руководители мастерских, лабораторий, профильных кабинетов (классов), иные должностные лица в пределах своей компетенции согласно должностной инструкции, обязаны:

- а) соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать нормальные производственные и социально - бытовые условия подчиненным работникам, осуществлять контроль соблюдения в училище правил и норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- б) заключать коллективный договор в соответствии с ТК РФ
- в) разрабатывать социальные планы согласно действующему законодательству;
- г) разрабатывать и утверждать Правила внутреннего трудового распорядка для работников;
- д) осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования лиц, работающих в училище.

4. Требования охраны труда

4.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан обеспечить:

- а) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- б) ознакомление работников с требованиями охраны труда; применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с установленными нормами;
- в) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- г) режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и Иркутской области;
- д) организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- е) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- ж) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- з) проводить специальную оценку условий труда;

- и) организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников;
- к) разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников училища; комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности училища;
- л) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- м) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- н) предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, профкому информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- о) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- п) расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном законодательством;
- р) санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- с) выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

4.2. Обязанности работника в области охраны труда:

- а) соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- б) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- в) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- г) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

д) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

4.3. Каждый работник в области охраны труда имеет право на:

- а) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- б) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом № 125 - ФЗ от 24.07.1998г.;
- в) получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- г) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- д) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- е) обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- ж) профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- з) запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- и) обращение в органы государственной власти Российской Федерации, Иркутской области, к работодателю, по вопросам охраны труда;
- к) личное участие или участие через своего представителя в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- л) внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- м) компенсации, установленные законом, коллективным договором, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.4. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

4.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Рабочее время

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

5.4. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не предполагает каких - либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.8. Накануне выходных дней продолжительность работы при 6-ти дневной рабочей неделе не может превышать 5-ти часов.

5.9. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов по местному времени.

5.10. Не сокращается продолжительность работы в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

5.11.К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины, инвалиды, работники, не достигшие 18-ти лет.

5.12.Женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, работники, имеющие детей - инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5-ти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказа от работы в ночное время.

5.13.Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

5.14.По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

5.15.Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.

5.16.Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4-х часов в день и 16 часов в неделю.

5.17.Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.18.Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

а) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

б) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

в) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, а также, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

г) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

д) 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.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

5.19. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18-ти лет.

5.20. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказа от сверхурочных работ.

5.21. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

5.22. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.23. До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня - уход с работы в порядке, установленном администрацией.

5.24. Не допускается к работе работник в состоянии алкогольного или наркотического опьянения.

5.25. Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы (так называемый форс - мажор), допускается только с предварительного разрешения работодателя, либо непосредственного руководителя данного работника.

5.26. Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения считается неправомерным. В случае повторения неправомерного отсутствия на рабочем месте применяются дисциплинарные меры взыскания.

5.27. Разрешение на оставление рабочего места могут быть даны, в частности, в следующих случаях:

а) заболевшее на рабочем месте лицо, работающее по найму, должно отправиться домой;

б) возникшее неожиданно серьезное событие в семье;

в) обязательный вызов работника администрацией;

г) вызов в орган социального обеспечения;

д) посещение по специальному вызову врача - специалиста;

е) лабораторные обследования;

ж) регулярное медицинское лечение при наличии предварительного согласия руководства;

з) экзамены профессионального характера:

и) досрочный уход в связи с необходимостью отъезда в отпуск по семейным обстоятельствам.

5.28. О всяком случае предполагаемого отсутствия на работе работник обязан предупредить администрацию заранее. В случае заболевания, кроме случаев непреодолимой силы (форс - мажор), необходимо сообщать об этом администрации в 24-часовой срок, по истечении которого работник считается неправомерно отсутствующим.

5.29. Через 48 часов после прекращения работы работник должен представить медицинскую справку с указанием предполагаемого срока отсутствия на работе. Непредставление медицинской справки считается проступком, влекущим за собой направление работодателем указанному лицу предупреждения заказным путем. В случае, когда отсутствие на работе в течение 48 часов после такого предупреждения не подкреплено справкой, при отсутствии случая непреодолимой силы, может быть применена мера взыскания.

5.30. Запрещается в рабочее время:

а) отвлекать рабочих и служащих от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью (всевозможные слеты, семинары, спортивные соревнования, занятия художественной самодеятельностью, туристские поездки);

б) созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

6. Время отдыха

6.1. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска.

6.2. В течение рабочего дня работнику должен быть представлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время представления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре каждого работника с работодателем.

6.3. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах представляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха указанной категории работников.

6.4. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

6.5. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При 5-ти дневной рабочей неделе работникам предоставляются 2 выходных дня в неделю, при 6-ти дневной рабочей

недели - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-ти дневной рабочей неделе устанавливается работодателем. Оба выходных дня предоставляются, по возможности, подряд.

6.6.Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации считаются дни, установленные Правительством.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.7.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного или устного согласия в следующих случаях:

а) для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

б) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

в) для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа училища в целом или ее отдельных структурных подразделений. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

6.8.Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказа от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

6.9.Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

7. Отпуск

7.1.Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.2.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации), а педагогическим работникам - 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 01.10.2002г. №724.

7.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 3 календарных дня. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия компенсируется как сверхурочная работа.

- 7.4. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем или Уставом (статья 335 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 7.5. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 7.6. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:
- а) время фактической работы;
 - б) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - в) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
 - г) другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, индивидуальным трудовым договором или локальным нормативным актом.
- 7.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:
- а) время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации
 - б) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
 - в) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 7 календарных дней.
- 7.8. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6-ти месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон (директор и работник) оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6-ти месяцев.
- 7.9. До истечения 6-ти месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:
- а) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
 - б) работникам в возрасте до 18-ти лет;
 - в) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев.

- 7.10. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
- 7.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.
- 7.12. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.
- 7.13. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы.
- 7.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:
- а) временной нетрудоспособности работника;
 - б) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
 - в) в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.
- 7.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала.
- 7.16. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы училища, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.
- 7.17. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18-ти лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 7.18. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 7.19. 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 присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

- 7.20. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18-ти лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 7.21. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18-ти лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.
- 7.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.
- 7.23. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.
- 7.24. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.
- 7.25. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.
- 7.26. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
- 7.27. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в количестве 8 календарных дней в соответствии со ст.14 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»

8. Отстранение от работы

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

- а) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- б) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- в) не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

г) при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

д) по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

В случае, если отстранение от работы работника повлекло срыв установленного производственного процесса, работник привлекается к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За качественное и эффективное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

а) объявление благодарности;

б) награждение грамотой;

в) ходатайство о поощрении грамотой Министерства образования Иркутской области

г) ходатайство о поощрении грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

д) занесение в Книгу почета, на Доску почета училища;

е) представление к государственной награде;

з) другие поощрения, определяемые коллективным договором.

8.2. Поощрения применяются работодателем по согласованию с наградной комиссией.

8.3. Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

9. Дисциплина труда

9.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

- в) увольнение по соответствующим основаниям.
- 9.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 9.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.
- 9.4. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6-ти месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2-х лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 9.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 9.6. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3-х рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.
- 9.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в комиссии по индивидуальным трудовым спорам.
- 9.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 9.9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника.
- 9.10. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником является:
- а) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.
Основание: ст.336 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 9.11 Все работники обязаны выполнять требования администрации и своему непосредственному руководителю по уровню подчиненности, а также приказы и предписания, которые доводятся до его сведения с помощью служебных инструкций или объявлений.
- 9.12. Запрещается:
- а) оставление работником на длительное время своего рабочего места без сообщения об этом непосредственному начальнику;
- б) распространение изданий, листовок, материалов без соответствующего разрешения;
- в) привод посторонних лиц, выполнение личной работы на рабочем месте, вынос сырьевых материалов, инструментов и потребительских товаров без разрешения администрации;

- г) использование оборудования и техники без разрешения администрации;
- д) несоблюдение сроков оплаченных отпусков, установленных работодателем.

9.13. Работники, независимо от должностного положения, обязаны:

- а) проявлять в отношении друг друга вежливость, уважение, взаимную помощь и терпимость;
- б) не разглашать вне учебного заведения торговые, финансовые, технические или иные операции, конфиденциальные сведения в отношении обучающихся и работников, о которых им стало известно на работе или в связи с исполнением своих обязанностей, в особенности того, что касается секретов и способов, применяемых в деятельности училища и его клиентов.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель общего собрания
 трудового коллектива ГБПОУ ПУ №39

_____ А.Ю. Федорова

Директор ГБПОУ ПУ №39

_____ В.И.Анипер

Перечень
 рабочих профессий и должностей, которым устанавливается доплата к
 заработной плате за неблагоприятные условия труда
 по аттестации рабочих мест

№ п/п	Наименование профессии, должности	Размер доплаты к з/плате за н/б условия труда.
1	Уборщик служебных и производственных помещений, кухонный работник (использующий дезосредства)	10%
2	Кочегар	12%

Приложение 5

СОГЛАСОВАНО:
Представитель общего
собрания трудового
коллектива ГБПОУ ПУ №39
_____А.Ю. Федорова

Директор ГБПОУ ПУ №39
В.И.Анипер

ПОЛОЖЕНИЕ №16
о системе оплаты труда (отличной от Единой тарифной сетки)
работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Иркутской области
Профессиональное училище № 39
п. Центральный Хазан

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников ОГБОУ НПО ПУ №39 п. Центральный Хазан отличной от Единой тарифной сетки (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Законом Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;
- постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года № 339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;
- распоряжением Правительства Иркутской области от 7 июня 2010 года №110-рп «О введении системы оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 мая 2008 года № 225н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 года № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»;

- приказом министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11 февраля 2010 года № 7-мпр «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений Иркутской области»;

- приказом министерства образования Иркутской области от 24 февраля 2010 года № 116-мпр «Об утверждении Перечня должностей и профессий работников областных государственных образовательных учреждений, которые относятся к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области»;

- приказом министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11 февраля 2010 года № 8-мпр «Об утверждении Методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от Единой тарифной сетки, и Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Иркутской области»;

- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2010 год,

утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 4 декабря 2009 года, протокол № 10.

- примерным положением об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области отличных от Единой тарифной сетки

- в соответствии с Изменениями в Устав, утвержденными распоряжением министра образования Иркутской области от 25.01.2012 г. №56-мр

- приказом МО №12-мпр от 15.05.2012 г. «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда...»

- письмом МО №55-37-11050/12 от 06.12.12. «Об оплате труда»

- письмом МО № 55-37-4487/13 от 25.05.2013 «Об оплате труда»

- письмом МО № 55-37-4820/13 от 06.06.2013 «Об оплате труда»

- письмом МО № 55-37-7307/13 от 26.08.2013 « Об оплате труда»

- приказом МО № 28-мпр от 06.05.2013 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда...»

-- приказом МО № 44-мпр от 28.06.2013 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда...»

-- приказом МО № 111-мпр от 28.11.2013 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда...»

2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников ОГБОУ НПО ПУ№39п. Центральный Хазан (далее – образовательное учреждение), и включает в себя:

— минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

— размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;

— условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

— условия осуществления выплат стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом мнения выборного органа трудового коллектива на основе должностных минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Минимальные размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных минимальных размеров окладов (ставок), утвержденных Примерным положением об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений,

подведомственных министерству образования Иркутской области отличным от Единой тарифной сетки

Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Должностные минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающего коэффициента устанавливаются в размерах не ниже действующих на период до введения новых систем оплаты труда размеров должностных окладов (ставок) заработной платы, отличной от Единой тарифной сетки.

5. Заработная плата работника образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св, \text{ где}$$

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

Должностной оклад работника образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = О + О * КП + О * КПП + ДПК, \text{ где}$$

О - размер минимального оклада (ставки)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности

КПП - персональный повышающий коэффициент

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Работникам образовательного учреждения, занимающим штатные должности, устанавливаются дополнительный повышающий коэффициент:

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

- за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

- за ученое звание доцента – 40 процентов от минимального размера оклада (ставки);

- за ученое звание профессора – 60 процентов от минимального оклада (ставка).

6. Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается:

- **работникам образовательного учреждения, имеющим почетные звания «Отличник народного образования», «Отличник народного просвещения», «Отличник профтех образования», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и**

союзных республик, входивших в состав СССР, медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования», «Почетный работник СПО» – **10% от минимального оклада (ставки)**;

- работникам образовательного учреждения, имеющим ордена и медали «Орден «Знак Почета»», «Орден Трудовой Славы I, II и III степени», «Орден «За заслуги перед Отечеством»», «Орден Мужества», «медаль «За строительство Байкало-Амурской магистрали»», бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - **10%** от минимального оклада (ставки);

- педагогическим работникам образовательного учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Отличник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - **10%** от минимального оклада (ставки);

7. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений (Приложение 4).

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

8. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения, согласованным с профсоюзным комитетом учреждения. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении каждого работника.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставки), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается приказом руководителя на определенный период времени (месяц, квартал, год).

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным размерам окладов (ставкам) по соответствующим ПКГ в процентах к минимальным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах,

если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или законами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

10. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников ОГБОУ НПО ПУ № 39, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом или иным выборным органом, представляющим интересы трудового коллектива.

12. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Образовательное учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном действующем законодательством субъекта РФ.

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА

Глава 1. Работники образования

13. Рекомендуемые минимальные оклады (ставки) работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложения 1, 2, 3).

14. Повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений, в размерах согласно Приложению 4.

15. Работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, устанавливается повышающий коэффициент в размерах согласно Приложению 3.

16. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в образовательном учреждении и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

17. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

Глава 2. Общеотраслевые должности служащих

18. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложения 1, 2, 3).

19. Работникам, занимающим должности служащих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.

20. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в образовательном учреждении и других факторов, утвержденных **данным** локальным актом образовательного учреждения. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

21. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

Глава 3. Общеотраслевые профессии рабочих

22. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) рабочих образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ (приведены в Приложении 3).

23. Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада.

24. Персональный повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов, утвержденных локальным актом образовательного учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Глава 4. Руководитель образовательного учреждения, его заместители, главный бухгалтер

25. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент: При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей; за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», почетные звания «Отличник народного образования» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 10% от минимального оклада (ставки);

за почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения - 15% от минимального оклада (ставки).

За значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования» -5% должностного оклада

26. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им образовательного учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке. Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным актом министерства образования Иркутской области.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение. Перечень должностей работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя, утверждается приказом министерства образования Иркутской области.

27. Должностные оклады заместителей руководителей образовательного учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя и оформляются

дополнением к трудовому договору

28. Размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий руководителю образовательного учреждения устанавливаются министерством образования Иркутской области. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с порядком, утвержденным приказом министерства образования Иркутской области.

29. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель образовательного учреждения в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

30. Премирование руководителя образовательного учреждения производится министерством образования Иркутской области с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств до 3 %, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения, утвержденными министерством образования Иркутской области.

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

31. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в образовательном учреждении осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты 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, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом);
- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом;
- ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по

специальности в образовательном учреждении, устанавливается в течение первых трех лет работы по специальности;

32. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

33. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

34. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

35. Размер выплат компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с **Приложением 5. к данному положению**

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

37. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Иркутской области, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

38. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с Приложением 6 к данному положению о системе оплаты труда учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в образовательном учреждении с участием представительного органа работников, **в пределах выделенных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения**, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда следующих работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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

— остальных работников, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

39. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

40. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

— выполнение непредвиденных и срочных работ;

— компетентность работника в принятии решений;

— особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);

— организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

— непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

41. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам (Приложение 6).

42. Формирование перечня критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, должно отвечать уставным задачам деятельности образовательного учреждения и критериям оценки деятельности работников.

43. Выплата стимулирующего характера по итогам работы - премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Максимальный размер премии не ограничен. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

Раздел V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

44. Из фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными

нормативными актами образовательного учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательного учреждения на основании письменного заявления работника.

45. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

46. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Преподавательскому составу период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты

Руководителям образовательных учреждений выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

При утрате трудоспособности более трех недель, необходимости дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих медикаментов в размере пяти минимальных размеров оплаты труда;

При предоставлении основного оплачиваемого отпуска в размере трех минимальных размеров оплаты труда

Приложение 1

Работники образования

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Помощник воспитателя	2981	0
Секретарь учебной части		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		
Дежурный по режиму	3108	0,05
Младший воспитатель		
2 квалификационный уровень		
Диспетчер образовательного учреждения	3361	0,10
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень		
Старший вожатый	5566	0,15

Инструктор по труду		
Инструктор по физической культуре		
Музыкальный руководитель		
2 квалификационный уровень		
Инструктор-методист	5945	0,15
Концертмейстер		
Педагог дополнительного образования		
Педагог-организатор		
Социальный педагог		
Тренер-преподаватель		
3 квалификационный уровень		
Мастер производственного обучения	6198	0,18
Воспитатель	6198	
Методист	6198	
Педагог-психолог	6198	
4 квалификационный уровень		
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС)	6578	0,20
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	6578	
Руководитель физического воспитания	6578	
Старший воспитатель	6578	
Старший методист		
Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО)		
Учитель	6578	
Учитель-дефектолог		
Учитель-логопед		
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень		
Заведующий (начальник) структурным подразделением:	5300	0,20
Отделом		
Отделением		
учебно-консультационным пунктом		
другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей		
2 квалификационный уровень		
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и	5500	0,20

образовательную программу дополнительного образования детей		
Начальник (заведующий, директор, руководитель):		
Отдела		
Отделения		
учебно-консультационного пункта		
других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования		
Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования		
3 квалификационный уровень		
Начальник (заведующий, директор, руководитель) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	5600	0,20

Приложение 2

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	2981
Дежурный по общежитию	
Дежурный (по этажу гостиницы)	
Секретарь-машинистка	
Калькулятор	
Комендант	
Машинистка	
Паспортист	
Кассир	
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3157
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	

Администратор	3685
Инспектор по кадрам	
Лаборант	
Техник	
Художник	
2 квалификационный уровень	
Заведующий складом	3768
Заведующий хозяйством	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	
Старший лаборант	
3 квалификационный уровень	
Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы)	4032
Заведующий производством (шеф-повар)	
Заведующий общежитием	
Заведующий столовой	
4 квалификационный уровень	
Механик	4120
5 квалификационный уровень	
Начальник гаража	4208
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Бухгалтер	3985
Документовед	
Специалист по кадрам	
Инженер	
Инженер по охране труда	
Инженер-лаборант	
Инженер-программист (программист)	
Инженер-электроник (электроник)	
Психолог	
Юрисконсульт	
Экономист	
2 квалификационный уровень	
Бухгалтер 2 категории	4385
Экономист 2 категории	
3 квалификационный уровень	
Бухгалтер 1 категории	4780
Экономист 1 категории	
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер	5180
Ведущий экономист	
5 квалификационный уровень	
Заместитель главного бухгалтера	5580

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	
	5740
2 квалификационный уровень	
	5820
3 квалификационный уровень	
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	5980

Приложение 3

Общепромышленные профессии рабочих

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
Кочегар	
Кухонный работник	
Подсобный рабочий	
Мойщик посуды	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
Швея по ремонту одежды	
Оператор электростанции	2981 - 1
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	кв-ый разряд,
Столяр, плотник	3080 - 2
Слесарь автотранспорта	кв-ый разряд,
Слесарь-электрик	3377 - 3
Слесарь-инструментальщик	кв-ый разряд
Слесарь-сантехник	
Слесарь по ремонту оборудования	
Слесарь-ремонтник	
Буфетчица	
Повар	
Сторож (вахтер)	
Гардеробщик	
Дворник	
Истопник	
Кастелянша	

Кладовщик	
Конюх	
Садовник	
Оператор копировальных и множительных машин	
Раздатчик нефтепродуктов	
Рабочий по обслуживанию в бане	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
2 квалификационный уровень	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3410
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	3575 - 4 квалификац-ый разряд, 3878 - 5 квалификац-ый разряд
Закройщик	
Водитель автомобиля	
2 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4175-6 квалификац-ый разряд, 4472-7 квалификац-ый разряд
3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4967
4 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы (<i>водитель автобуса</i>)	5170

Приложение 4

Размер повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Старший вожатый	0,10 – для второй категории; 0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории
Инструктор по труду	
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
Концертмейстер	
Педагог дополнительного образования	
Инструктор-методист	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
Мастер производственного обучения	0,10 – для второй категории; 0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории
Воспитатель	
Методист	
Педагог-психолог	
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС)	0,10 – для второй категории; 0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	
Старший воспитатель	
Старший методист	
Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере ВПО и ДПО)	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	
Заведующий (начальник) структурным подразделением:	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории
отделом	
отделением	
учебно-консультационным пунктом	
другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	

Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории
Начальник (заведующий, директор, руководитель):	
отдела	
отделения	
учебно-консультационного пункта	
других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории
Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
Начальник (заведующий, директор, руководитель) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	

Приложение 5

Размер и условия применения выплат компенсационного характера

1. Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;

б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных): компенсация за работу в ночное время работникам образовательного учреждения производится в размере не ниже 35 процентов от часовой минимального размера оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам образовательных учреждений устанавливаются в размере до 12 процентов к минимальному размеру оклада (ставки) по результатам аттестации рабочих мест;

доплата за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам образовательного учреждения устанавливается при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени за расчетный период заняты на указанных работах. Время работы в данных условиях учитывается руководителем образовательного учреждения в установленном порядке.

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

в) ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом **устанавливается в следующих размерах:**

– педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя в размере до 15% минимального оклада (ставки);

– педагогическим работникам за проверку письменных, по русскому языку, родному языку, литературе, математике, иностранному языку, черчению, химии и физике в размере 10% оклада (ставки);

– преподавателям за заведование учебными кабинетами, лабораториями до 10%, мастерскими, опытными участками - в размере до 20% минимального оклада (ставки);

– педагогическим работникам за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, центрами, службами в размере до 15% минимального размера оклада (ставки);

– педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями, творческими группами в размере до 15% минимального размера оклада (ставки);

– педагогическим и другим работникам образовательных учреждений за работу по дополнительным образовательным программам, не входящую в круг должностных обязанностей (профессиональная переподготовка, внеурочная воспитательная программа), в размере 15 процентов минимального размера оклада (ставки);

г) ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях, устанавливается в течение первых трех лет работы по специальности в размере:

– в первый год – 15 процентов минимального размера оклада (ставки);

– во второй год – 10 процентов минимального размера оклада (ставки);

– в третий год – 5 процентов минимального размера оклада (ставки).

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

– наличие диплома государственного образца об окончании очно

учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

- работа в образовательном учреждении по специальности.

д) выплата за специфику работы устанавливаемая в следующих случаях и размерах:

- педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) группах для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии - 20% оклада (ставки);

- специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий - 20 процентов минимального размера оклада (ставки);

- педагогическим работникам за работу с сиротами и опекаемыми - 20% оклада (ставки);

Приложение 6

Порядок

расчета стимулирующих выплат работникам

Глава 1. Виды и размеры стимулирующих выплат

1.1. Выплаты стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности или премия определяются в абсолютном размере. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Глава 2. Порядок определения размера стимулирующих выплат

2.1. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются руководителем образовательного учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений (по подчиненности).

2.2. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в образовательном учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников

2.3. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей, которые утверждаются приказом директора.

2.4. Размер стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности:

2.5. Руководителями структурных подразделений образовательного учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников

по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера за месяц, квартал, полугодие, год

Глава 3. Порядок выплат стимулирующего характера

1.1. Порядок и условия установления и изменения стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности устанавливаются образовательным учреждением

1.2. Основанием для выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения является приказ руководителя образовательного учреждения

1.3. Порядок определения выплат по результатам профессиональной деятельности:

установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников ежемесячно, ежеквартально, по итогам года;

Глава 4. Условия назначения стимулирующих выплат

4.1. Стаж работы в должности не менее 2 месяцев.

4.2. Отсутствие случаев травматизма обучающихся на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника, в течение предыдущего года.

4.3. Отсутствие у работника дисциплинарных взысканий в текущем периоде.

Глава 5. Перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются на период действия дисциплинарного взыскания, при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране труда.

5.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются сроком на 1 год при следующих обстоятельствах:

- получении травматизма обучающимися на занятиях или во внеурочной деятельности.

5.3. Не назначение стимулирующих выплат (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом директора с указанием периода и причин, повлекших не назначение стимулирующих выплат.

Глава 6. Примерный Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников

№	Наименование показателя
1.	За качественное выполнение плановых показателей уставной деятельности
2.	За оперативность в исполнении поручений, выполнение важных и особо важных работ
3.	За расширение сферы деятельности и объема работ
4.	За деятельность, приносящую доход учреждению, повышению имиджа
5.	За руководство творческой группой, клубом, кружком
6.	Результативность в работе педагогического персонала (ежемесячно, по факту)
7.	За результативность деятельности персонала служащих по итогам отчетности
8.	За результативность деятельности технического и обслуживающего персонала
9.	За работу без больничных листов

10.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта
11	Деятельность в качестве организатора методической работы
12	Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора
13	Проведение профориентационной работы
14	За выполнение заданий Министерства образования Иркутской области За оперативность выполнения заявок, поручений руководства учреждения
15	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ
16	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения
17	За наличие наград, дипломов и др., полученных работником или при его участии
18	За рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств
19	За достижения в различных видах деятельности, приносящей доход учреждению
20	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда

21	За обеспечение сохранности автотранспорта и экономное использование ГСМ За обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, обеспечение безопасности перевозки людей
22	Выступление на семинарах, конференциях, педсоветах
23	Обеспечение требований ОТ, ТБ. на рабочем месте
24	Обеспечение целевого использования бюджетных средств
25	Своевременное и качественное представление отчетов
26	Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности
27	Отсутствие замечаний по результатам проверок работы бухгалтерии
28	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ
29	Отсутствие замечаний, предписаний по техническому состоянию автотранспорта
30	Отсутствие замечаний (предписаний) контролирующих органов
31	Оперативность действий в нестандартных и аварийных ситуациях
32	Ведение и содержание документации в надлежащем порядке

На основе предложенного перечня разрабатываются в соответствии с решением комиссии Перечень и предельные критерии выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности, шкала показателей по направлениям деятельности, которые утверждаются приказом по учреждению на отчетный период (текущий год).

Глава 7.

Премирование работников.

1.1. Премия является одним из видов стимулирующих выплат.

1.2. Единовременное премирование работников производится к юбилейным и праздничным датам.

Размер премии устанавливается по достижении возраста: 50 лет, 55, 60, 65, 70 лет по решению комиссии в зависимости от проработанного периода.

Размер премии может увеличиваться в соответствии с повышением размера оклада (ставки) и утверждается приказом по учреждению

1.3. Единовременное премирование работников производится

- за достижение высоких результатов деятельности по итогам года
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

- выполнение в полном объеме плановых показателей уставной деятельности

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

1.4. Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

1.5. Выплата стимулирующего характера по итогам работы - премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Максимальный размер премии не ограничен. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

Глава 8.

Материальная помощь

8.1. Материальная помощь выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

8.2. Материальная помощь выплачивается по заявлению работника

- в связи со знаменательным событием в жизни работника,
- в связи с необходимостью лечения работника, на приобретение дорогостоящих лекарств,
- в связи с необходимостью санаторно – курортного лечения
- в связи с потерей близких родственников,
- в связи с утратой имущества в результате стихийных бедствий,
- в связи с необходимостью оплаты повышения квалификации работника в интересах учреждения.

8.3. Размер материальной помощи в конкретном случае определяется комиссионно

СОГЛАСОВАНО:
Представитель общего собрания
трудового коллектива ГБПОУ ПУ
№39 А.Ю. Федорова
Протокол № 2 от 12 марта 2015 г.

Директор ГБПОУ №39
В.И. Анипер

ПЕРЕЧЕНЬ

педагогических работников по должностям и профессиям, имеющим право на ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск.

1. Перечень педагогических работников по должностям и профессиям, имеющих право на ежегодный основной удлиненный (56 календарных дней) и дополнительный ежегодный (8 календарных дней) оплачиваемый отпуск: директор, заместители директора; старшие мастера; преподаватели; преподаватели - организаторы основ безопасности жизнедеятельности; руководители физического воспитания; воспитатели; педагоги дополнительного образования; руководители структурных подразделений образовательных учреждений; заведующие производственной практикой, педагоги-психологи; мастера производственного обучения; социальные педагоги; педагоги-организаторы; методисты;

Основанием являются: статья 334 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 года № 724 , Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520 - 1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей», письмо Минтруда России от 19 марта 2002 года № 318 9

2. Перечень профессий и должностей работников ПУ №39, имеющих право на ежегодный основной (28 календарных дней) и дополнительный (8 календарных дней) , оплачиваемый отпуск

В соответствии со статьей 115 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней устанавливается для следующих работников ПУ №39
Заместитель директора по АХД (АХЧ), главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, кассир, инспектор ОК, секретарь учебной части, зав.библиотекой, старший лаборант, лаборант, секретарь-машинистка, кладовщик, механик, гардеробщик, уборщик производственных и служебных помещений, сторож, инженер по охране труда, уборщик территории, водитель грузового автомобиля, техник, дежурный по общежитию, комендант, слесарь по

ремонту оборудования, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, столяр-плотник, персонал столовой (старший повар, повар, мойщик посуды).

В соответствии со статьей 14 Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей», а также письма Минтруда России от 129 марта 2002 года № 318-9 по данному вопросу, для лиц, указанных в пункте 1 настоящего приложения, как работающих в южном районе Иркутской области, устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

СОГЛАСОВАНО:
Представитель общего
собрания трудового
коллектива ГБПОУ ПУ №39
_____А.Ю. Федорова

Директор ГБПОУ ПУ №39
В.И.Анипер

ПОЛОЖЕНИЕ

об общественно – административном контроле по охране труда

1. Административно-общественный контроль по охране труда является совместным контролем администрации, профкома училища за состоянием охраны труда.
2. В целях систематического контроля за соблюдением требований за соблюдением требований законодательства по охране труда в училище действует 4-х ступенчатая система контроля.
3. Первая ступень контроля:
 - 3.1. Осуществляет:
 - А) заведующие учебными мастерскими, лабораториями, спортзалом;
 - Б) преподаватели по закрепленным учебным кабинетам;
 - В) заведующая столовой училища ;
 - Г) комендант общежития училища – по комнатам где проживают иногородние учащиеся, командировочные;
 - Д) руководители кружков и секций;
 - 3.2. Периодичность контроля –ежедневного до начала работы (занятия).
 - 3.3. Объем контроля- проверка рабочих мест, чистота, освещенность, температура в помещении, исправность учебного инвентаря, наличие и исправность рабочего инструмента, средств пожаротушения, мед. аптечки и др.
 - 3.4. Все обнаруженные отклонения от правил и норм охраны труда, производственной санитарии, пожарной безопасности, электробезопасности должны быть записаны в «Журнал административно-общественного контроля» (приложение № 1).
 - 3.5. при отсутствии нарушений требований охраны труда в Журнале делается запись «Отклонений от правил и норм охраны труда не устранено. Разрешая начать работу (занятия) с ____ часов». Запись удостоверяется подписью проверяющего.
 - 3.6. Недостатки, которые могут быть устранены сразу, т.е. до начала работы (занятия), устраняются немедленно и делается соответствующая запись в Журнале.

3.7. Недостатки, на устранение которых необходимо время, ставится срок исполнения и назначается конкретный исполнитель, которого необходимо поставить в известность в течении рабочего дня.

3.8. При наличии не устраненных нарушений правил охраны труда, которые влияют напрямую на безопасность работы (учебы), начать работу (занятие) запрещается. О таких нарушениях проверяющий обязан незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя, а при необходимости директора училища.

3.9. Отчетность – лицо, осуществляющее 1-ю ступень контроля, обязано ежемесячно до 3 числа представить заместителю директора (по подчиненности) информацию по охране труда: количество выявленных нарушений по всем ступеням контроля, из них сколько устранено, с сколько нет и почему, свои предложения и замечания по улучшению условий и охраны труда (учебы) на вверенные ему участке работы.

4. Вторая ступень контроля:

4.1. Осуществляют:

- А) заместители директора по подчиненным подразделениям;
 - Б) старший мастер – по подчиненным ему мастерам;
 - В) доверенное лицо по охране труда от трудового коллектива;
- Специалисты училища (при необходимости).

4.2. Периодичность контроля – 1 раз в 3 месяца по Графику, утвержденному директором училища. Один экземпляр Графика представляется инженеру по охране труда (если он участвует в проверке).

4.3. Проверки могут быть целевые и комплексные. Но в любом случае они должны осуществляться по Плану, утвержденному зам. директора по УПР.

4.4. Объем проверки:

- А) проверяется работа 1-ой ступени контроля;
- Б) рассматриваются нерешенные вопросы и принимаются соответствующие меры;
- В) при любом виде проверки обязательно проверяются ключевые вопросы охраны труда;
 - наличие необходимых инструкций по охране труда и их знание работникам и учащимся;
 - обеспеченность работников и учащихся спецодеждой;
 - укомплектованность объекта первичными средствами пожаротушения, мед. Аптечкой;
 - санитарное состояние проверяемого объекта;
 - соблюдение противопожарного режима, в том числе курение;
 - электробезопасность;
 - техническое состояние и работоспособность машин и оборудования, приборов, вентиляции;
 - выполнение приказов директора училища по вопросам охраны труда;
 - выполнение предписаний органов надзора и контроля.

4.5. Все выявленные нарушения законодательстве по охране труда

записываются в «Журнал административно – общественного контроля» (приложение № 1), указываются сроки исполнения исполнителя.

4.6. Недостатки, устранение которых требует затрат, привлечения сторонних организаций, докладываются директору училища.

4.7. Отчетность – ежеквартальная перед директором училища по вопросам, указанным в пункте 3.9. настоящего Положения.

5. Третья ступень контроля:

5.1. Осуществляют – директор училища совместно с председателями профкома училища и привлечением необходимых специалистов и руководителей.

5.2. Периодичность контроля – 1 раз в полугодие

5.3. Примерный круг вопросов:

А) изучаются материалы 2-й ступени административно-общественного контроля, проводится их анализ, на основании которого проверяется состояние охраны труда в наиболее неблагоприятных структурных подразделениях училища, или в целом по училищу по одному из ключевых вопросов охраны труда;

Б) заслушиваются на совместном заседании администрации и профкоме училища ответственные за выполнение Соглашения по охране труда, планов, приказов, предписаний.

В) проводится анализ состояния трудовой и исполнительской дисциплины по охране труда, анализ происшедших несчастных случаев;

Г) другие вопросы на усмотрение директора и председателя профкома училища, исходя из конкретно складывающейся обстановки в училище.

5.4. На основании проверки и обсуждения вопросов о состоянии охраны труда за полугодие.

А) проводится совещание с руководящим составом или в целом общее собрание трудового коллектива;

Б) издается приказ по училищу;

В) принимаются иные меры, входящие в компетенцию директора училища

6. Четвертая ступень контроля – осуществляет комиссия по приемке училища к новому учебному году и вышестоящие органы.

СОГЛАСОВАНО:
Представитель общего собрания
трудового коллектива ГБПОУ ПУ
№39 А.Ю. Федорова
Протокол № 2 от 12 марта 2015 г.

Директор ГБПОУ ПУ №39
В.И. Анипер

ПОЛОЖЕНИЕ
о постоянно - действующей комиссии контроля
выполнения коллективного договора

1. Настоящая комиссия является коллегиальным контролирующим органом администрации и трудового коллектива Профессионального училища №39, создается на паритетной основе (по 3 человека представителей от работодателя и трудового коллектива). Персональный состав комиссии утверждается: от работодателя - директором, от трудового коллектива – решением собрания трудового коллектива.

2. Персональный состав комиссии остается неизменным на весь период действия коллективного договора.

3. До истечения срока действия полномочий комиссии отдельные его члены могут заменяться (отзываться) другими по решению директора или профкома Профессионального училища №39 в следующих случаях:

а) увольнения по собственному желанию и в иных случаях согласно Трудовому кодексу Российской Федерации;

б) длительной болезни, командировки и т. п. случаях;

в) по личной письменной обоснованной просьбе члена комиссии;

г) систематического неисполнения своих общественных обязанностей.

4. Работа в комиссии осуществляется на общественных началах и дополнительной оплате не подлежит.

5. Для осуществления своих общественных обязанностей членам комиссии предоставляется один день в неделю с освобождением от основных трудовых функций. Оплата за этот день производится по среднемесячному заработку.

6. Комиссия из своего состава избирает председателя и секретаря. Распределение обязанностей между членами комиссии, распорядок работы комиссии устанавливает председатель комиссии.

7. Основные функции комиссии:

7.1. Ежемесячный контроль хода выполнения разделов коллективного договора. Проверки проводятся по плану работы комиссии с оформлением Акта проверки, который согласовывается с председателем профкома и

представляется на утверждение директору. Контролирует ход выполнения мероприятий, записанных в Актах проверки.

7.2. Готовит проекты приказов по Профессиональному училищу №39 по вопросам коллективного договора и после их подписи (принятия) контролирует исполнение.

7.3. Рассматривает заявления (жалобы, замечания, предложения), поступившие в комиссию от работников (должностных лиц) по вопросам коллективного договора и после их подписи (принятия) контролирует исполнение.

7.3. Рассматривает заявления (жалобы, замечания, предложения), поступившие в комиссию от работников (должностных лиц) по вопросам коллективного договора, выносит по ним свои обоснованные рекомендации и направляет их для принятия решения директору.

7.4. Проводит разъяснительную работу в коллективе по коллективному договору, дает толкование (пояснение) отдельных его пунктов (при необходимости), готовит проекты изменений и дополнений в коллективный договор.

7.5. Выполняет другую работу по обращению работников.

8. Члены комиссии имеют право требовать письменного объяснения на имя директора от лиц, нарушающих (не выполняющих, игнорирующих, уклоняющихся от выполнения) требования, мероприятия и предписания коллективного договора, разбираться по существу с каждым таким фактом и на основе этого выносит свои аргументированные и обоснованные рекомендации руководству (руководителям структурных подразделений) о привлечении указанных лиц к дисциплинарной и материальной ответственности.

9. Председатель комиссии имеет право от лица комиссии вносить ходатайство директору о поощрении отдельных членов комиссии за активную, плодотворную, эффективную работу в комиссии согласно её основных функций.

10. В целом, вся работа комиссии должна организовываться и проводиться на демократической основе с целью качественного выполнения уставных целей профессиональной образовательной организации.

