КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова» на 2015-2018 годы

От работодателя:

Директор ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова»

_____О.А. Воробьева

«15» декабря 20 15 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации техникума

_____ Д.М. Мальцев

«15» декабря 2015 г.

М.П.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду_____

(указать наименование органа)

_____

Регистрационный № _____ от «____» _____ 20 __ г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

452
12 09 15

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова», устанавливающим условия труда, предоставление мер социальной поддержки работникам, их гарантии, компенсации и льготы.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Региональным отраслевым соглашением между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2015-2017гг., с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по регулированию социально-трудовых отношений в областном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова» (далее- техникум), учету профессиональных интересов, установлению дополнительных мер социальной поддержки, гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствии с особенностями деятельности и финансовыми возможностями техникума.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники техникума, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – Мальцева Дмитрия Михайловича, председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком); работодатель в лице его представителя - директора Воробьевой Ольги Алексеевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. ст. 30, 31 ТК РФ) (ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации средств в размере 1% от заработной платы).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников техникума (в том числе на работников филиалов), за исключением пунктов, реализация которых обеспечивается за счет средств профбюджетов, действие которых распространяется только на членов профсоюза.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Настоящий договор состоит из основного текста и 9 (девяти) приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью договора.

1.8. Текст коллективного договора размещается на официальном сайте техникума: http://sovsat.ru/.

1.9. Коллективный договор действует в течение трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.10. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и Региональным отраслевым соглашением между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2015-2017гг.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования техникума, изменения типа учреждения, реорганизации техникума в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем техникума.

1.12. При реорганизации техникума в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При смене формы собственности техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.14. При ликвидации техникума коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.19. Стороны определяют следующие формы участия в управлении техникумом непосредственно работниками и через профком:

учет мотивированного мнения (согласование) профкома;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе техникума, внесение предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

другие формы.

1.20. Стороны договорились, что в соответствии со ст.ст.371,373 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Законами РФ и другими нормативными правовыми актами, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права учитывает мнение выборного профсоюзного органа.

Работодатели принимают локальные нормативные акты в соответствии с коллективным договором и учётом мнения профсоюзного органа в следующих случаях:

1) При установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу (ст.147 ТК РФ).

2) При привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных пп.1-3 ст.99 ТК РФ.

3) При составлении графиков работы, расписаний учебных занятий в соответствии со ст.103 ТК РФ.

4) При принятии работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ).

5) При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к абзацам 1-3 ст.113 ТК РФ.

6) При составлении графиков отпусков (ст.123 ТК РФ).

7) При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии со ст.135 ТК РФ.

8) При установлении системы оплаты труда (ст.144 ТК РФ): - при исчислении средней заработной платы при оплате отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск помимо установленных 12-ти календарных месяцев могут браться иные периоды (ст.139 ТК РФ).

9) При утверждении формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ).

10) При установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков (ст.116 ТК РФ).

11) При определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ).

12) При предоставлении работникам с ненормированным рабочим днём ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности (ст.119 ТК РФ).

13) При установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144 ТК РФ).

14) При установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ).

15) При установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ).

16) При определении систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ).

17) При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ).

18) При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ).

19) Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК РФ).

20) Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст.195 ТК РФ).

21) При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

22) При разработке и утверждении инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ).

23) При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2 подпункта «б» пункта 3 и пункту 5 ст.81 Трудового Кодекса РФ (ст.82 ТК РФ).

Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа определяется согласно приложению №3 Регионального отраслевого соглашения между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2015-2017гг.

1.21. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

Правила внутреннего трудового распорядка;

должностные инструкции и дополнительные обязанности педагогических работников техникума;

Положение об оплате труда работников;

Положение о стимулирующих выплатах;

Положение о защите персональных данных работников;

Соглашение по охране труда;

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение смывающими и (или) обезвреживающими средствами;

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

Перечень оснований для предоставления материальной помощи работникам и ее размеры;

Перечень предоставления ежегодных основных отпусков категориям работников;

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём;

Перечень должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа;

образец расчётного листка;

план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников техникума;

другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

1.22. Стороны договорились, что в техникуме все решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменений, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания занятий и иные решения, так или иначе затрагивающие социально- трудовые права и интересы работников, принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом техникума и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором. Форма трудового договора предварительно согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору (Приложение №9)

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Работодатель в соответствии с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

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

представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями,- не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникающие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу). Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.4.Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

2.5. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.6. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.7. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.8. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства); страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые); документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу); документ об образовании и (или) о

квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки); справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Прием на работу без предъявления вышеуказанных документов не допускается.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

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

В соответствии с п.9 раздела «Общие положения» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (приказ Минздравсоцразвития РФ №761н от 26.08.2010г) лица, не имеющие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации (ст.84 ТК РФ), специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть приняты на работу с испытательным сроком, по истечении которого аттестационная комиссия техникума дает рекомендацию работодателю о возможности назначения работника в порядке исключения на соответствующую должность так же, как и лиц, имеющих специальную подготовку и стаж работы.

При приеме на работу в техникум по совместительству работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий.

Должностные обязанности директора техникума, заведующего филиалом не могут исполняться по совместительству.

В отдельных случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, при заключении трудового договора от работников могут быть затребованы дополнительные документы.

2.9.Лица, поступающие на работу в техникум, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр на основании направления на медицинский осмотр, выданного работодателем указанному лицу под роспись, после чего предъявляет работодателю заключение по результатам предварительного медицинского осмотра, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

Прием работника на работу на должность водителя автомобиля, автобуса производится после обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования) в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта.

2.10. Граждане, замещавшие должности, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ, после увольнения с государственной или муниципальной службы в течение двух лет обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

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

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

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

2.12. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

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

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц, в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.13. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, заведующего филиалом и главного бухгалтера – шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до 6 месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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

Директор информирует выборный профсоюзный орган о намерении расторгнуть трудовой договор с работником- членом профсоюза до истечения срока испытания не менее, чем за три календарных дня. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения первичной профсоюзной организации техникума и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работу не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом техникума, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в техникуме, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также провести инструктажи по охране труда, пожарной безопасности и электробезопасности. После прохождения инструктажей на основании приказа директора проводится стажировка работника в зависимости от условий труда продолжительностью от 2 до 14 смен.

2.16. К педагогической деятельности в техникуме допускаются лица, имеющие высшее, среднее профессиональное образование, что должно подтверждаться документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

2.17. К педагогической деятельности в техникуме не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных ч.3 ст.331 ТК РФ;

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.

Лица из числа указанных в абзаце 3 ч.2 ст.331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

К иной трудовой деятельности в техникуме не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных ч.3 ст.351.1 ТК РФ.

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения,

социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.18. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.19. Руководитель техникума обеспечивает в штатном расписании соответствие наименований должностей педагогических работников Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010г №761н» (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), а наименований должностей иных работников техникума Общероссийскому классификатору ОК 016-94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят Постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994г №367).

2.20. В трудовом договоре оговариваются определённые сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

В случае изменения условий трудового договора заключается дополнительное

соглашение. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ). Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.21. Директор техникума, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники техникума помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях совмещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (выполнять учебную нагрузку) в объеме не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости (для директора техникума при условии ведении преподавательской работы в той же или в другой организации для детей в объеме не менее 360 часов в год), в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством, без снижения качества исполнения функций и полномочий по основной должности.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, а также работникам учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и образовательных организаций системы дополнительного профессионального образования) осуществляется в установленном порядке и при условии, если преподаватели, для которых техникум является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.22. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в техникуме по согласованию с профкомом. Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором техникума с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск при определении учебных групп согласно утверждённому комитетом образования и науки Курской области плану приёма и по факту комплектования учебных групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.23. При установлении преподавателям, для которых техникум является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных семестрах.

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

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

2.25. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.26. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора техникума, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп;

временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в техникуме на все время простоя либо в другой образовательной организации, но в той же местности, на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.27. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.28. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.29. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с

работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ч. ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

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

Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ, - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.32. Трудовой договор, заключенный с работником техникума, может быть прекращен по основаниям и в порядке, предусмотренным действующим трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом особенностей регулирования труда отдельных категорий работников (отдельных работников). При этом увольнение педагогических работников по инициативе администрации, связанное с сокращением штатов работников, допускается только после окончания учебного года. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (пп.3,2 ч.1, ч.3ст.81 ТК РФ).

Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года. Трудовой договор с преподавателем не может быть расторгнут до конца учебного года, если причиной увольнения является уменьшение учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам.

В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.). Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту). Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ. Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.33. Помимо общих оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, основаниями для увольнения педагогического работника техникума по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора являются:

повторное в течение года грубое нарушение Устава техникума;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Увольнение по данным основаниям может осуществляться администрацией без согласия председателя первичной профсоюзной организации техникума.

2.34. В случае прекращения деятельности филиала техникума, расторжение трудовых договоров с его работниками производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в случае его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.35. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, уведомив об этом также службу занятости.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

2.36. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее, чем за две недели до прекращения трудового договора.

2.37. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за 2 недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного или трудового договора, работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с действующим законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за 3 календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

2.38. При увольнении работнику по его письменному заявлению могут быть предоставлены неиспользованные отпуска с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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

Работникам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

2.39. 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.

2.40. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, с которым работник знакомится под роспись. По требованию работника работодатель выдает ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.41. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с действующим законодательством сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель выдает работнику трудовую книжку и производит с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

2.42. По письменному заявлению работника работодатель выдает ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель выдает ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

2.43. На каждого работника техникума ведется личное дело, которое хранится в техникуме, в том числе и после увольнения работника.

3. Профессиональная подготовка, дополнительное профессиональное образование и аттестация педагогических работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального

образования (повышение квалификации и профессиональная переподготовка) для нужд техникума.

3.2. Работодатель обязуется реализовывать право педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности (повышение квалификации и профессиональная переподготовка) не реже чем 1 раз в 3 года.

3.3. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы подготовки, дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития.

3.4. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. В случае, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту получения профессионального обучения или дополнительного профессионального образования и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.5. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест работодатель обязуется осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже 5% от фонда оплаты труда.

3.6. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст.173-174 ТК РФ.

3.7. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст.173 - 174 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности техникума, по направлению техникума или комитета образования и науки Курской области, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.8. Работодатель обязуется организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность; Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных образовательных учреждений Курской области и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.9. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой техникумом. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с приказом директора.

3.10.Учитывая, что директор является представителем работодателя, принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника, стороны считают нецелесообразным директору техникума входить в состав аттестационной комиссии, а также являться ее председателем.

3.11. Данному виду аттестации не подлежат:

педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

беременные женщины;

женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, отсутствовавших на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием, возможна не ранее, чем через год после их выхода на работу.

Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение срока действия статуса молодого специалиста.

3.12. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательной организации, в котором работает данный педагогический работник, если аттестуемый является членом профсоюза.

3.13. Аттестационная комиссия дает рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

3.14. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.15. Стороны согласились, что аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, является добровольной, проводится на основании заявления педагогического работника, подаваемого непосредственно в аттестационную комиссию. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в техникуме, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

3.16. Квалификационная категория, присвоенная педагогическому работнику, сохраняется в течение срока её действия:

при переходе педагогического работника в другую образовательную организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, независимо от типа и вида, преподаваемого предмета (дисциплины);

при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и

организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников осуществлялись в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

3.17. Не может быть отказано в прохождении аттестации педагогическому работнику по причине:

несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

прохождения аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории (первой, высшей);

незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию по данной должности педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

3.18. При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока ее действия.

3.19. Аттестация на квалификационную категорию для педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, проводится по ходатайству педагогического совета техникума перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты всестороннего анализа профессиональной деятельности текущего аттестационного периода на основе пунктов 36, 37 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 согласно принятым критериям и показателям оценки профессиональной компетентности педагогических работников образовательных организаций Курской области. Данная льгота при проведении аттестации предоставляется следующим педагогическим работникам:

имеющие государственные награды и почётные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный преподаватель» и др.;

имеющие отраслевые награды;

имеющие другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, награды иных ведомств при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

подтверждающие ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз;

победители конкурсного отбора на денежное поощрение лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование», победители и призеры

Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства, представившие заявление и ходатайство педагогического совета образовательной организации.

Названные льготы действуют в течение пяти лет со дня признания победителем (призером).

3.20. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, должностной оклад, установленный работнику в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним в прежнем размере до достижения пенсионного возраста по соответствующему заявлению работника работодателю.

3.21. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, стороны считают необходимым по заявлению работника производить оплату его труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

3.22. При определении оплаты труда педагогическим работникам рекомендуется учитывать установленную квалификационную категорию, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, а также при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ (деятельности) согласно «Перечню должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей» (Приложение №10).

3.23. Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, но имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, а также ученую степень по профилю деятельности, победителям конкурсного отбора на денежное поощрение лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование», победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства, предусматривать размеры ставок заработной платы, должностных окладов, соответствующие размерам ставок (окладов), установленных для лиц, имеющих квалификационные категории, сроком на 1 год.

3.24. В связи с тем, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, осуществляется в рамках трудовой деятельности работника, работодатель обязуется создать педагогическому работнику условия для ее прохождения, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности- обеспечить за счет средств техникума участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (массовым считается сокращение от 5 и более человек), не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

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

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ (ликвидация организации; сокращение численности или штата работников организации)

предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

Увольнение председателей, их заместителей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 ТК РФ).

4.5. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.6. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из техникума инвалидов.

4.7. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников техникума.

4.8. Стороны договорились, что:

4.8.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами; работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные от основной работы председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение двух лет; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

4.8.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 Трудового кодекса РФ) выплата среднемесячной заработной платы производится в течение 4-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям работников:

женщинам, имеющим на своем иждивении двух ли более детей в возрасте от 3 до 14 лет;

одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;

беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

4.9. Профком обязуется:

осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками- членами профсоюза (ст.373 ТК РФ);

обеспечивать защиту и представительство работников- членов профсоюза в суде, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

4.10. При появлении новых рабочих мест в техникуме, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из техникума в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка техникума (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми директором с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом техникума.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором техникума с учетом мнения выборного профсоюзного органа (по согласованию).

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала техникума устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Женщинам, работающим в техникуме в сельской местности (техникум, Касторенский филиал), устанавливается рабочий день с общей продолжительностью рабочего времени 36 часов в неделю с учетом Постановления Верхового Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года №298/3-1. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается также для медицинских работников- 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ), для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы- 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.1.3. Для педагогических работников техникума устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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

Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, порядок работы определяется общетехникумовскими мероприятиями и графиками, личными планами педагогических работников, связанными с организацией воспитательной работы.

Учебная нагрузка определяется и тарифицируется на весь учебный год с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается только с их письменного согласия, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

5.1.4 Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

5.1.5 Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

5.1.6 Дни недели (периоды времени, в течение которых техникум осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию (при их наличии), от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник

может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа техникума в целом или его отдельных структурных подразделений. Привлечение работников техникума к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

5.1.10. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников техникума.

5.1.11. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, могут привлекаться к работе предметно-цикловых методических комиссий, связанной с вопросами методики преподавания, обсуждению проектов календарно-тематических планов, учебных программ, на педагогические семинары и другие мероприятия по повышению квалификации и совершенствованию теоретических знаний преподавателей, а руководители предметно-цикловых методических комиссий и заведующие кабинетами (залами) готовят учебно-методическую документацию и кабинеты (залы) к следующему семестру.

5.1.12. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

5.1.13. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. При этом указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.2. Работникам техникума предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска: педагогическим работникам – удлиненный продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам - продолжительностью 28 календарных дней.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Исчисление стажа работы работников техникума, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска,

производится работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст.124-125 ТК РФ.

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

В случае, если работник идет в отпуск без учета графика отпусков по согласованию с работодателем, он обязан предоставить заявление об отпуске не позднее, чем за две недели до его начала. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.4. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

с ненормированным рабочим днем согласно ст.119 ТК РФ (в соответствии с приложением №6, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем) -3 календарных дня;

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ (приложение №4)- 7 календарных дней.

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, не имеющим основного удлиненного отпуска, за стаж непрерывной работы в техникуме за каждые проработанные в техникуме 15 лет работы- 2 дня; 20 лет работы- 4 дня; 25 лет работы- 6 дней;30 лет работы- 8 дней; 35 лет работы- 10 дней; 40 лет работы- 12 дней.

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней фельдшеру (головное учреждение).

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации. До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников.

5.5.2. Работники техникума имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 90 календарных дней для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией.

5.5.3. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

при рождении ребенка в семье- 7 календарных дней;

для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу- 4 календарных дня;

в связи с переездом на новое место жительства-3 календарных дня;

для проводов детей в армию- 3 календарных дня;

в случае свадьбы работника (детей работника)- до 5 календарных дней;

на похороны близких родственников- до 5 календарных дней;

участникам Великой Отечественной войны- 7 календарных дней;

работающим инвалидам- 7 календарных дней;

для посадки картофеля- 1 календарный день;

для уборки картофеля-1 календарный день.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата такого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

участникам боевых действий –до 14 календарных дней в году;

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

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

работнику для ухода за тяжелобольными близкими родственниками- до 10 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней;

не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации-до 5 календарных дней в году; членам профкома- до 3 календарных дней в году;

для личных хозяйственных нужд- до 5 календарных дней в году.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, работодатель по просьбе работника обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.5.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. Порядок предоставления длительного отпуска определяется Уставом техникума и Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Курской области длительного отпуска сроком до 1 года (Приложение №4 к Региональному отраслевому соглашению между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2015-2017гг).

5.6. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

5.7. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.8. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по техникуму, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка техникума.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.9. Дежурство педагогических работников по техникуму должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова». Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда работников и другие локальные акты, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

6.1.2. Работодатели с участием выборного профсоюзного органа обеспечивают:

зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

равную оплату за труд равной ценности, недопущение дискриминации- различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании техникума, результатов и качества работы.

6.2. Положение определяет:

6.2.1 Основные условия оплаты труда

6.2.1.1 Система оплаты труда работников техникума включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2.1.2 Система оплаты труда работников техникума устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование»;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Соглашения между Администрацией Курской области, общественной организацией «Федерация профсоюзных организаций Курской области» и Курским областным Союзом предпринимателей о минимальной заработной плате на территории Курской области;

Отраслевого регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области;

мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников.

6.2.1.3 Фонд оплаты труда работников техникума формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и

средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доходы деятельности. При этом объем средств, направляемый техникумом на оплату труда работников за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, составляет до 50 процентов общего объема средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.2.1.4 Техникум, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

6.2.1.5 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором техникума по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

6.2.1.6. Директор техникума на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

6.2.1.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание техникума по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям техникума и содержаться в соответствии с разделами Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

6.2.1.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

6.2.1.9. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ, согласно Положению об оплате труда. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

6.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников

6.2.2.1. Размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 5 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», указаны в приложениях №№1 – 5 к Положению об оплате труда работников ОБПОУ «Советский социально-

аграрный техникум имени В.М.Клыкова». При увеличении (индексации) вышеуказанных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.2.2.2. К окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы;

повышающий коэффициент в размере 1,25 к окладу (ставке) с учетом объема установленной учебной нагрузки педагогическим работникам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в поселках городского типа;

повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставку) выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в техникум в течение первых трех лет работы;

повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке) выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования, поступившим на работу в техникум, в течение первых трех лет работы.

6.2.2.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы и коэффициент выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования, поступившим на работу в техникум, в течение первых трех лет работы; образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

6.2.2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором персонально в отношении конкретного работника.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента определяется путем умножения оклада на повышающий коэффициент.

6.2.2.5. Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы устанавливается работникам в соответствии с приложением №5 к Положению об оплате труда работников.

6.2.2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением об оплате труда работников.

6.2.2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда работников.

6.2.2.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.2.3. Порядок и условия оплаты труда работников образования

6.2.3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории и отнесения техникума к группе по оплате труда.

Размер оклада работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, не включенные в ПКГ (заведующий библиотекой, шеф-повар (заведующий столовой), устанавливается Положением об оплате труда. При увеличении (индексации) вышеуказанных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Объемные показатели деятельности техникума и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей структурных подразделений, определяются согласно Приложению №10 к Примерному положению об оплате труда работников областных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденному Постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009г №165.

6.2.3.1.1. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

6.2.3.1.2. К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в Положении об оплате труда работников повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2.3.1.3. Дополнительно по решению директора техникума может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений техникума, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю техникума или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации и Курской области, а также почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю техникума (далее- почетные звания), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки).

Размер надбавки - до 20% должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) - с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака)- со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

Также стимулирующая ежемесячная выплата в размере 20% должностного оклада устанавливается руководителям структурных подразделений техникума, награжденным значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально- технического образования Российской Федерации».

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков, стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

6.2.3.2. Размеры окладов (ставок) работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

6.2.3.2.1. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

6.2.3.2.2. К окладу (ставке) по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в Положении об оплате труда повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2.3.2.3. Дополнительно по решению директора техникума может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам техникума, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю техникума или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или государственные награды Российской

Федерации и почетные звания Российской Федерации и Курской области, а также почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю техникума или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (далее- почетные звания), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки). Размер надбавки - до 20% должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) - с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака)- со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

Также стимулирующая ежемесячная выплата в размере 20% должностного оклада устанавливается педагогическим работникам техникума, награжденным значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально- технического образования Российской Федерации».

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков, стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

6.2.3.3. Размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

6.2.3.3.1. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

6.2.3.3.2. К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в Положении об оплате труда повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2.4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

6.2.4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

6.2.4.2. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

6.2.4.3. К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в Положении об оплате труда повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2.5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.2.5.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

6.2.5.2. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

6.2.5.3. К рекомендуемому минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в Положении об оплате труда повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2.6. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям медицинских работников

6.2.6.1. Размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям медицинских работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

6.2.6.2. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

6.2.6.3. К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в Положении об оплате труда повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2.7. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям работников культуры и искусства

6.2.7.1. Размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям работников культуры и искусства, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

6.2.7.2. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

6.2.7.3. К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в Положении об оплате труда повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2.8. Условия оплаты труда директора техникума, заместителей директора и главного бухгалтера

6.2.8.1. Заработная плата директора техникума, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2.8.2. Должностной оклад директора техникума, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу техникума, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

6.2.8.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера техникума устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора техникума.

6.2.8.4. К основному персоналу техникума относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан техникум.

6.2.8.5. Перечни должностей и профессий работников техникума, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», утверждены постановлением Правительства Курской области от 12.11.2009г №149 «Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета размера средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей областных государственных учреждений, находящихся в ведении комитета образования и науки Курской области».

6.2.8.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора техникума, утвержден Постановлением Правительства Курской области от 15.08.2008г №115 (ред. от 24.07.2009) «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя областного государственного учреждения».

6.2.8.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для директора техникума, заместителей директора и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

6.2.8.8. Директору техникума выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются комитетом образования и науки Курской области. Заместителям директора и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются директором техникума.

6.2.8.9. Для заместителей директора и главного бухгалтера Положением об оплате труда предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом критериев оценки эффективности работы техникума, устанавливаемых комитетом образования и науки Курской области.

6.2.8.10. Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности техникума в соответствии с целевыми показателями эффективности работы техникума, установленными комитетом образования и науки Курской области.

6.2.8.11. Выплаты стимулирующего характера директору осуществляются за счет лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников техникума, на основании приказа комитета образования и науки Курской области.

6.2.9. Компенсационные выплаты.

6.2.9.1. Оплата труда работников техникума, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 №45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях», работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (согласно перечню должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право работникам на выплаты компенсационного характера на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда/специальной оценки условий труда;

процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.2.9.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим уровням ПКГ.

6.2.9.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы, то указанная выплата снимается.

6.2.9.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенными законодательством Российской Федерации.

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

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

Работа уборщиков служебных, производственных помещений, уборщика территории, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания.

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

6.2.9.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет не менее 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

6.2.9.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

6.2.9.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.2.9.11. Директор техникума проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

6.2.9.12. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

6.2.10. Стимулирующие выплаты

6.2.10.1. В целях поощрения работников техникума за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в Техникуме, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 №44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в

областных государственных учреждениях», в техникуме могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования (за исключением библиотечных и медицинских работников). Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

Библиотечным работникам техникума выплаты за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования и учреждениях культуры. Размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет - 0,25.

Медицинским работникам техникума выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования и учреждениях здравоохранения. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет до 3 лет-0,2;

при выслуге лет свыше 3 лет-0,3.

6.2.10.2. В целях поощрения работников в техникуме устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей эффективности деятельности техникума, его руководителя и работников, указанных в приложении к Положению об оплате труда работников.

6.2.10.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора техникума, с учетом мнения выборного представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных техникумом на оплату труда работников:

заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

руководителей структурных подразделений техникума, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора, - по представлению заместителей директора;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях техникума, - по представлению руководителей структурных подразделений.

6.2.10.4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

6.2.10.5. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности техникума;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

оперативность и качественный результат труда;

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

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа техникума среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

По решению директора техникума работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтвержденные в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение директора техникума о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6.3. В пределах средств, выделенных Техникуму на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии, в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55,60,65,70 лет);

в связи с длительной болезнью или несчастьем, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор техникума на основании письменного заявления работника.

Работникам техникума, за исключением работающих по совместительству, предоставляется:

единовременная выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно в связи с осуществлением педагогической деятельности (при наличии стажа работы в техникуме не менее 10 лет), или выходом на трудовую пенсию независимо от стажа работы. За педагогическими работниками, перешедшими на работу в другую государственную или муниципальную образовательную организацию Курской области по независящим от них обстоятельствам (сокращение численности или штата, ликвидация или реорганизация образовательной организации), право на данную выплату сохраняется.

Оплачиваемый отпуск на 3 месяца педагогическим работникам для завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями, а также предоставляется разовая выплата в размере 3 должностных окладов (ставок) педагогическим работникам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации, после присвоения соответствующего ученого звания.

Работникам техникума в порядке, предусмотренном Постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006г №5 «О денежном вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных образовательных учреждений Курской области за выполнение функций классного руководителя», осуществляется выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя. Данная доплата является составной частью заработной платы педагогического работника и тарифицируется на каждый учебный год.

6.4. При наличии ходатайства профсоюзного комитета по приказу директора техникума работникам техникума при наличии средств могут выделяться денежные средства для приобретения подарков, а также может выплачиваться поощрение к праздничным датам за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

6.5. По ходатайству профкома при наличии средств близким родственникам работника, бывшего работника техникума, проработавшего в техникуме более 10 лет, вышедшего на пенсию с данного места работы, может выплачиваться за счет средств от иной приносящей доход деятельности материальная помощь в размере до 10 000 (десяти тысяч) рублей в случае смерти работника, бывшего работника.

6.6. Заработная плата работникам техникума выплачивается 2 раза в месяц:

заработная плата за первую половину месяца (аванс) – 21 числа этого месяца;

заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчет) – 6 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Каждому работнику в день окончательного расчета ежемесячно в бухгалтерии выдаются расчетные листки с информацией о составных частях заработной платы, причитающейся 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 и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по письменному заявлению работника переносится на другой срок, согласованный с работодателем (ст.124 ТК РФ).

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы и др. (ст.234 ТК РФ).

6.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.8.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.9. Стороны признают, что работодатель не имеет права обязать работника выполнять работу, обусловленную трудовым договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником - своевременно и полностью оплачивать его труд. В случае

задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до момента выплаты заработной платы. Не допускается приостановление работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.10. Стороны договорились, что за образовательным учреждением признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть использованы на увеличение размера надбавок и выплат стимулирующего характера.

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор техникума.

7. Социальные гарантии и льготы, меры социальной поддержки

7.1. В соответствии с Законами Курской области «Об образовании в Курской области» и «О предоставлении социальной поддержки отдельным категориям граждан по оплате жилого помещения и коммунальных услуг» педагогические, медицинские и библиотечные работники государственных и муниципальных образовательных организаций, работающие и проживающие в сельских населенных пунктах, рабочих посёлках и посёлках городского типа, а также проживающие с ними члены их семей, имеют право на предоставление мер социальной поддержки по оплате жилого помещения с отоплением и освещением в порядке и размерах, установленных законодательством Курской области:

данное право сохраняется за педагогическими, медицинскими работниками - пенсионерами, проработавшими в сельских населенных пунктах, рабочих посёлках и поселках городского типа не менее 10 лет и проживающими там;

право на бесплатное жилое помещение с отоплением и освещением сохраняется за членами семьи умершего педагогического, медицинского работника, если на момент смерти пенсионера они пользовались этими льготами и после смерти пенсионера получают пенсию, являющуюся для них единственным источником дохода.

7.2. Стороны договорились, что работодатель:

обязуется осуществлять меры социальной поддержки в соответствии со ст. 10 ЗКО «Об образовании в Курской области» выпускникам, окончившим образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим в техникуме:

устанавливать в течение первых трех лет работы повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке);

устанавливать в течение первых трех лет работы повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке), применение которого образует новый должностной оклад, выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации;

осуществлять выплату единовременного пособия в размере 6 должностных окладов (ставок) в порядке, установленном Администрацией Курской области, выпускникам, прибывшим на работу в техникум. Данная выплата осуществляется работникам из областного бюджета.

7.3. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.4. Оказывает помощь работникам техникума, а также работникам, вышедшим на пенсию с данного места работы, при строительстве или ремонте жилья путем предоставлениями имеющегося транспорта и другой техники с оплатой работником (бывшим работником) горюче-смазочных материалов при наличии ходатайства профкома.

7.5. Обеспечивает работникам техникума пользование библиотечными фондами, спортзалом, компьютерным классом в образовательных целях и для повышения своей квалификации.

7.6. Организует в техникуме общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.7. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере не менее 10 000 (десять тысяч) рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.8. Оказывает из средств экономии по заработной плате работникам техникума материальную помощь согласно Перечню оснований для предоставления материальной помощи работникам и ее размеров, согласованному с профкомом и утвержденному директором Техникума (Приложение №5).

7.9. Оказывает работникам техникума услуги по вспашке, посадке, уборке огородов (до 25 соток), подвозу кормов, топлива с оплатой работником затрат на горюче-смазочные материалы.

7.10. С целью обеспечения права работников на защиту их персональных данных создает условия и принимает меры для обеспечения защиты персональных данных работников от неправомерного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

7.11. Размер стоимости предоставляемых платных образовательных услуг работникам (их детям, супругам, родителям) составляет 50% от стоимости обучения.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников техникума на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда (приложение №1) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Предусматривать на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг.

8.1.3. Проводить в техникуме специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсации, предусмотренные законодательством, работникам не устанавливаются (ст.219 ТК РФ).

8.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками техникума обучение безопасным приемам выполнения работы и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников техникума по охране труда не менее двух раз в течение учебного года (один раз в полугодие)

8.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа (вводного и на рабочем месте) и других материалов за счет техникума.

8.1.6. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение №2), а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и

утвержденными перечнями профессий и должностей, имеющими на это право (приложение №3).

8.1.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, ремонт и замену средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками техникума на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.1.15. Создать в техникуме комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.1.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в техникуме. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, а также обязательного психиатрического освидетельствования в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.20. Оборудовать комнату для отдыха работников техникума.

8.1.21. Один раз в полгода информировать коллектив техникума о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.2 Профком обязуется:

осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников техникума;

проводить работу по оздоровлению работников техникума;

осуществлять контроль за выполнением соглашения по охране труда, мероприятий, предусмотренных коллективным договором , способствовать их реализации.

8.3. Работник обязуется:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны договорились о том, что:

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

9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса РФ (ст. 82 ТК РФ).

9.1.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить профкому оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом, необходимыми нормативными правовыми документами (ст. 377 ТК РФ).

9.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа признается значимой для деятельности техникума и принимается во внимание при поощрении работников.

9.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.1.8.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.1.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, своевременно рассматривает заявления, обращения, требования и предложения профсоюзного органа и дает мотивированный ответ.

9.1.10. Работодатель за счет средств техникума может устанавливать председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, выплату стимулирующего характера за:

развитие системы государственно- общественного управления техникумом (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами);

эффективное разрешение конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения техникума;

организацию работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа техникума (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками) в соответствии с Положением об оплате труда работников.

9.1.11. Члены профкома включаются в состав коллегиальных органов управления образованием, комиссий техникума по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, списанию материальных ценностей, по проверке готовности техникума к новому учебному году и других.

9.1.12. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзной организации, выявивших нарушения трудового законодательства, условий труда и учебы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается.

9.1.13. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка и установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. ст. 193,194 ТК РФ);

определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязательства первичной профсоюзной организации

10. Первичная профсоюзная организация и профсоюзный комитет обязуются:

10.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе, предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством РФ, настоящим коллективным трудовым договором.

10.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников техникума, улучшению условий труда, быта, оздоровлению работников, развитию инновационных форм социальной поддержки членов профсоюза через организацию льготного санаторно-курортного лечения.

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) техникума заявление о нарушении руководителем техникума, и направлять руководителю техникума заявление о нарушении его заместителями, законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.8. Участвовать в работе комиссий техникума по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда и других.

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников техникума.

10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, смерти близких родственников, несчастных случаев в семье.

10.12. На долевых началах финансировать участников конкурсов профессионального мастерства, культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий.

10.13. Организовывать на льготных условиях оздоровление членов профсоюза.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в техникуме.

10.15. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников техникума.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Стороны договорились, что:

11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников. Ежегодно в период с 1 по 30 января.

11.1.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

11.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.1.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору

1. Соглашение по охране труда.

2. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение смывающими и (или) обезвреживающими средствами.

4. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

5. Перечень оснований для предоставления материальной помощи работникам и ее размеры.

6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.

7. Перечень должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа.

8. Образец расчётного листка.

9. Форма трудового договора.

10. Перечень должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из должностей.

Приложение №1

Директор ОБПОУ
«Советский социально-аграрный техникум имени В.М. Клыкова»
_____ О.А. Воробьева

«____» _____ 20__г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома работников ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова»
_____ Д.М. Мальцев

«____» _____20__г.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда
директора и первичной профсоюзной организации
ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М. Клыкова»

№ п/п	Содержание мероприятий (работа)	Едини-ца учета	Количест-во	Стоимость работ в тыс.руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работ ников, которым улучшаются условия труда	
							всего	в т.ч. женщин
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
Организационные мероприятия								
1	Изменение комиссии по проверке знаний по ОТ	-	-	-	январь 2015г.	Директор Специалист по ОТ Профком	-	-
2	Проверка знаний по ОТ работников в самой организации	-	-	-	сентябрь 2015г.	Служба по ОТ Профком	-	-
3	Направление на обучение по ОТ в специализированные организации	Чел.	2	2,4	в течение 2015г.	Директор Специалист по ОТ Профком	-	-

4	Общий осмотр зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	-	-	-	февраль, август 2015г.	Директор Профком	-	-
5	Разработка коллективного договора	-	-	-	январь –апрель 2015г.	Директор Профком	-	-
6	Проверка знаний по ТБ персонала с I квалификационной группой по электробезопасности	чел.	245	-	сентябрь 2015г.	Ответственный за электробезопасность по техникуму	-	-
8	Проведение спецоценки условий труда в Щигровском филиале	шт.	47	70,5	апрель-май 2015г.	Директор зав. филиалом специалист по ОТ	-	-
Технические мероприятия								
1	Приобретение ЛД-4, ЛД-8	шт.	200	2,4	в течение года	Зам.директора по АХЧ	20	16
2	Приобретение электролампочек для замены перегоревших	шт.	30	6,0	в течение года	Зам.директора по АХЧ	4	-
3	Обеспечение питьевой водой	шт.	50	7,5	Январь-декабрь 2015г	Зам.директора по АХЧ	40	25
4	Завоз песка для посыпания тротуаров в гололед	куб.	15	6,0	Февраль, август 2015г.	Зам.директора по АХЧ	-	-
5	Замена полов из плитки в учебном корпусе	$м^2$	504		июль-август 2015г.	Зам.директора по АХЧ		
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия								
1	Предварительный и периодический	чел	245	339,0	сентябрь	Директор	-	-

	медицинский осмотры работников				2015г.	специалист по ОТ фельдшер		
2	Предоставление путевок в санатории Курской области и РФ	чел.	10	85,0	в течение 2015 г.	Профком	10	8
Мероприятия по обеспечению СИЗ								
1	Выдача СИЗ в соответствии с типовыми нормами (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010г. №777н)	шт.	18	315,3	февраль 2015г.	Зам. директора по АХЧ Специалист по ОТ	85	18
2	Обеспечение работников мылом (Приказ Минздрасоцразвития РФ от 17.12.2010г. № 1122н)	шт.	1512	18,0	ежеквартально	Зам. директора по АХЧ специалист по ОТ	126	48
Мероприятия по пожарной безопасности								
1	Замена пожарных рукавов	Ком-плект	5	10,8	август 2015г.	зам.директора по АХЧ, директор подрядной организации	-	-
2	Проверка и испытание огнетушителей	шт.	15	4,5	июнь-август 2015г.	зам.директора по АХЧ, директор подрядной организации	-	-
3	Проверка и испытание пожарных рукавов	шт.	15	10,2	июнь-август 2015г.	зам.директора по АХЧ, директор подрядной организации	-	-
4	Проверка и испытание пожарных лестниц на запасных выходах	шт.	2	12,0	июнь-август 2015г.	зам.директора по АХЧ, директор подрядной организации	-	-
5	Организация обучения работников и обучающихся мерам пожарной безопасности, проведение тренировок (январь, май, июнь, декабрь)				в течении 2015г.	директор, ответственные за пожарную безопасность по техникуму, классные руководители, мастера п/о	-	-

Приложение №2

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома работников ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова»
_____ Д.М. Мальцев

«_____» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова»

_____ О.А. Воробьева

«_____» _____20___г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова», имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы или комплекты)
1.	Заведующий библиотекарь Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 1
2.	Ведущий механик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 4пары до износа до износа
3.	Водитель	*При управлении грузовым автомобилем:* Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар

		При управлении автобусом, легковым автомобилем: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействии Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 12 пар дежурные
4.	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 1
5.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
6.	Зав. столовой	Халат белый Костюм повара Пилотки Фартук прорезиненный Туфли на нескользящей подошве Полотенце белое х/б Перчатки резиновые Галоши резиновые	1 2 2 1 1пара 6 12 пар 1 пара
7.	Кладовщик	При работе с прочими грузами, материалами Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 1 6 пар

8.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 1 комплект До износа 6 пар 2
9.	Мастер производственного обучения (ремонт автомобилей)	Полукомбинезон ИТР Рукавицы комбинированные Перчатки хлопчатобумажные	1 6 пар 6 пар
10.	Мастер производственного обучения (сварочные работы)	Костюм брезентовый или костюм сварщика	1
11.	Машинист-кочегар котельной, кочегар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм для защиты от повышенных температур Перчатки с полимерным покрытием Перчатки для защиты от повышенных температур Щиток защитный лицевой или Очки защитные Каска защитная Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 12 пар 2пары До износа До износа 1 шт на 2 года до износа
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с	3

12.	Повар	нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Колпак белый хлопчатобумажный или косынка белая хлопчатобумажная Полотенце Рукавицы хлопчатобумажные Тапочки или туфли, или ботинки текстильные, или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве ГОСТ 12.4.033-77	2 до износа 3 1 на 4 месяца Дежурные 2
13.	Слесарь-ремонтник, слесарь ремонтно-восстановительных работ, слесарь - сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее При выполнении работ, на которых необходима защита от растворов кислот и щелочей, вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается: Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей	1 1 1 12 12 до износа до износа до износа 1
14.	Оператор заправочной станции	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 1 пара 12 пар до износа до износа
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	2шт на 1,5года

15.	Слесарь-токарь	механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	 12 пар до износа до износа до износа до износа
16.	Столяр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 комплект 2шт 1 пара 12 До износа 2 пары до износа до износа до износа
17.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 1 12
18.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 1 6 пар

		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
19.	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
20.	Фельдшер, медсестра	Халат медицинский	2
		Колпак	2
		Перчатки резиновые	2
21.	Электрогазосварщик	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1
		Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла или	2 пары
		Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2 пары
		Перчатки с полимерным покрытием или	6 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	12 пар
		Боты или галоши диэлектрические или	дежурные
		Коврик диэлектрический	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный термостойкий со светофильтром или	до износа
		Очки защитные термостойкие со светофильтром	до износа

		Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа до износа
22.	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, Слесарь-ремонтник электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 комплект 1 пара 12 пар до износа дежурные дежурные до износа до износа до износа

Примечание: Согласно Приказу Минтруда России от 09.12.2014г №997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (с 28 мая 2015г, до 28 мая 2015г обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты осуществляется согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.2008 года №541н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»).

Приложение №3

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома работников
ОБПОУ «Советский социально-аграрный
техникум имени В.М.Клыкова»
_____ Д.М. Мальцев

«_____» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОБПОУ «Советский социально-
аграрный техникум имени В.М.Клыкова»

_____ О.А. Воробьева

«_____» _____20__ г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова», имеющих право на обеспечение смывающими и (или) обезвреживающими средствами

№ п/п	Профессия или должность	Наименование смывающего и (или) обезвреживающего средства	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Водитель	*При управлении грузовым автомобилем:*	
		мыло туалетное или	300 г
		жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	500 мл
		регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
		При управлении автобусом, легковым автомобилем:	
		мыло туалетное или	200 г
		жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	250 мл
2.	Ведущий механик	мыло туалетное или	200 г
		жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	250 мл
3.	Зав. столовой	мыло туалетное или	200 г
		жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	250 мл

4.	Кладовщик	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
5.	Кочегар	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	300 г 500 мл
6.	Кухонный рабочий	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
7.	Мастер производственного обучения	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
8.	Машинист-кочегар котельной	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	300 г 500 мл 100 мл
9.	Медсестра	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
10.	Повар	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
11.	Слесарь-ремонтник	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	300 г 500 мл
12.	Слесарь сварочно-восстановительных работ	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
13.	Слесарь-сантехник	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих	200 г 250 мл

		устройствах	
14.	Слесарь-токарь	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
15.	Столяр	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
16.	Уборщик служебных помещений	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
17.	Уборщик территории	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
18.	Фельдшер	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
19.	Электрогазосварщик	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	300 г 500 мл
20.	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл

Примечание: согласно приказу Минздравсоцразвития Российской Федерации от 17.12.2010 года № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Приложение №4

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома работников
ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова»
_____ Д.М. Мальцев

«_____» _____ 20___ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова»

_____ О.А. Воробьева

«_____» _____20___г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Профессия или должность	Вид гарантий и компенсаций	Наличие и размер компенсации
1.	Шеф-повар	Дополнительный отпуск	7 календарных дней
		Размер повышения труда работников	4%
2.	Повар	Дополнительный отпуск	7 календарных дней
		Размер повышения труда работников	4%
3.	Слесарь-сантехник (в техникуме)	Дополнительный отпуск	7 календарных дней
		Размер повышения труда работников	4%
		Молоко	0.5 л. в смену
4.	Электрогазосварщик	Дополнительный отпуск	7 календарных дней
		Молоко	0.5 л. в смену
		Размер повышения труда работников	4%
		Досрочное назначение трудовой пенсии по старости	Список №2

Примечание: согласно результатов аттестации рабочих мест

Приложение №5

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома работников
ОБПОУ «Советский социально-аграрный
техникум имени В.М.Клыкова»
_____ Д.М. Мальцев

«_____» _____ 20___ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОБПОУ «Советский социально-
аграрный техникум имени В.М.Клыкова»

_____ О.А. Воробьева

«_____» _____20___г.

ПЕРЕЧЕНЬ

оснований для предоставления материальной помощи работникам ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова» и ее размеры

Материальная помощь оказывается работникам ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова» в следующих случаях и в установленных размерах:

1. За высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55,60,65,70 лет) в размере до двух должностных окладов.

2. В связи с длительной болезнью или несчастьем, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей) в размере до двух должностных окладов.

3. Увольняемым работникам техникума, получившим трудовое увечье в техникуме, в размере 10 (десять) тысяч рублей.

4. В связи с первой свадьбой работника техникума в размере 5 (пять) тысяч рублей.

5. В связи с рождением первого ребенка – в размере 5 (пять) тысяч рублей, второго ребенка- в размере 7 (семь) тысяч рублей, третьего и последующих- в размере до 10 (десяти) тысяч рублей.

6. По ходатайству профкома при наличии средств близким родственникам работника, бывшего работника техникума, проработавшего в техникуме более 10 лет, вышедшего на пенсию с данного места работы, может выплачиваться за счет средств от иной приносящей доход деятельности материальная помощь в размере до 10 000 (десяти тысяч) рублей в случае смерти работника, бывшего работника.

Приложение №6

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома работников ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова»
_____ Д.М. Мальцев

«_____» _____ 20___ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова»

_____ О.А. Воробьева

«_____» _____20___г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова» с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем

№п/п	Занимаемая должность	Количество календарных дней дополнительного отпуска
1	Заместитель директора по учебной работе	3
2	Заместитель директора по организационной работе и информационному обеспечению	3
3	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	3
4	Заместитель директора по производственной работе	3
5	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	3
6	Главный бухгалтер	3
7	Заведующий производственной практикой	3
8	Заведующий заочным отделением	3
9	Заведующий отделением по подготовке специалистов среднего звена	3
10	Заведующий отделением по подготовке квалифицированных рабочих, служащих	3
11	Заведующий учебной частью	3
12	Заведующий учебно-производственным хозяйством	3
13	Заведующий учебными мастерскими	3
14	Заведующий библиотекой	3
15	Старший мастер	3
16	Заведующий столовой	3
17	Заведующий филиалом	3
18	Заведующий воспитательным отделом	3

Приложение №7

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома работников ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова»
_____ Д.М. Мальцев

УТВЕРЖДАЮ

Директор ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова»

_____ О.А. Воробьева

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова», освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте

Техникум

1.Директор
2.Зам.директора по АХЧ
3. Зам.директора по учебной работе
4. Зам.директора по учебно-воспитательной работе
5. Старший мастер
6. Ведущий специалист по охране труда
7. Ведущий механик
8. Преподаватель-организатор ОБЖ

Тимский филиал

9. Зав.филиалом
10. Зав. хозяйством

Щигровский филиал

11. Зав.филиалом
12. Зав.производственной практикой
13. Зав.воспитательным отделом
14. Зав.учебной частью
15. Специалист по охране труда
16. Старший мастер

Касторенский филиал

17. Зав.филиалом

Приложение №8

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома работников
ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова»
_____ Д.М. Мальцев

«_____» _____ 20___ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова»

_____ О.А. Воробьева

«_____» _____ 20___г.

Образцы расчетных листков

Учреждение ОБПОУ "Советский социально-аграрный техникум имени В.М. Клыкова

Месяц начисления

Подразделение Преподаватели

Расчетный листок за

Учреждение: ОБПОУ "Советский социально-аграрный техникум имени В.М. Клыкова"									
К выплате:							Преподаватели		
							преподаватель		
0000000177									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:	на "себя"				на детей			имущественных	

Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1.Начислено							**2. Удержано**		
Оклад за веден часов							Профвзносы		
Доплата за кабинет педагогам 10							НДФЛ исчисленный		
Доплата за ПЦК									
Доплата за кружковую работу									
Стимулирующая педагогам									
Доплата за классное руков									
за ведение часов НПО									
Месячная премия									
Премия разовая									
Всего начислено							Всего удержано		
3. Доходы в натуральной форме							**4. Выплачено**		
							Через кассу (аванс)		
							Через кассу (под расчет)		
Всего натуральных доходов							Всего выплат		
Долг за работником на начало месяца							Долг за учреждением на конец месяца		

Учреждение ОБПОУ "Советский социально-аграрный техникум имени В.М. Клыкова

Месяц начисления

Подразделение Прочий персонал

Расчетный листок за

Учреждение: ОБПОУ "Советский социально-аграрный техникум имени В.М. Клыкова"									
К выплате:							Прочий персонал		
							Ведущий бухгалтер		
0000000308									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:	на "себя"				на детей			имущественных	

Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1.Начислено							**2. Удержано**		
Оклад по дням							Профвзносы		
Вечерники (по внутр. совмест-ву)							НДФЛ исчисленный		
Стимулирующая надбавка									
Премия разовая									
Всего начислено							Всего удержано		
3. Доходы в натуральной форме							**4. Выплачено**		
							Через кассу (аванс)		
Всего натуральных доходов							Всего выплат		
Долг за работником на начало месяца							Долг за учреждением на конец месяца		

Приложение №9

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома работников
ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова»
_____ Д.М. Мальцев

«_____» _____ 20___ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова»

_____ О.А. Воробьева

Трудовой договор (форма)

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С РАБОТНИКОМ ОБЛАСТНОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СОВЕТСКИЙ СОЦИАЛЬНО-АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ ИМЕНИ В.М.КЛЫКОВА»

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №_____

п.Коммунар «____» _____20___г

Областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова» в лице директора Воробьевой Ольги Алексеевны, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и _____ (ФИО), именуемая (ый) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1.1.Настоящий трудовой договор регулирует отношения между Работодателем и Работником, связанные с выполнением Работником обязанностей по должности «_____» ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум имени В.М.Клыкова», расположенного по адресу: 306600 Российская Федерация, Курская область, Советский район, п.Коммунар, ул.Парковая, д.2, работу по которой предоставляет Работодатель.

1.2. Работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

(перечисление должностных обязанностей)

1.3. Настоящий трудовой договор заключается на неопределенный/определенный срок: _____**(продолжительность) в соответствии со ст.59 Трудового кодекса РФ**

1.4.Трудовой договор с Работником заключен _____

(без установления испытания проверки его соответствия поручаемой работе, либо Работнику устанавливается срок испытания: _____(продолжительность испытания)

1.5. Настоящий трудовой договор является договором по _____**(основной работе, либо совместительству).**

1.6. Работник приступает к исполнению обязанностей «___ » _____ 20____ года.

1.7. Местом работы Работника является Учреждение.

II. Права и обязанности Работника

2.1.Работник **имеет право** на:

2.1.1. предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

2.1.2. обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.1.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом своей квалификации, сложности труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.1.4. изменение, дополнение и расторжение настоящего трудового договора в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством;

2.1.5. отдых, обеспечиваемый предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.1.6. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

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

2.1.8. социальные гарантии, льготы и иные права, предусмотренные законодательством РФ, соглашениями, коллективным договором, локальными актами.

2.2. Работник **обязан**:

2.2.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором, должностной инструкцией;

2.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись;

2.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.3.4. бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

2.3.5. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников;

2.3.6. информировать Работодателя о своей временной нетрудоспособности, а также об отсутствии на рабочем месте по другим уважительным причинам;

2.3.7. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ, Уставом и коллективным договором Работодателя.

III. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель **имеет право**:

3.1.1. требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

3.1.2. принимать локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.1.3. привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

3.1.4. поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

3.1.5. иные права, предусмотренные трудовым законодательством РФ, Уставом и коллективным договором.

3.2. Работодатель **обязан:**

3.2.1. предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

3.2.2. обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.2.3. обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

3.2.4. выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

3.2.5. осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством РФ;

3.2.6. знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, иными нормативно-правовыми актами, имеющими непосредственное отношение к трудовой деятельности Работника;

3.2.7. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Рабочее время и время отдыха Работника

4.1. Работнику устанавливается:

а) продолжительность рабочей недели –_____

б) количество выходных дней в неделю – _____

в) продолжительность ежедневной работы – _____: время начала работы: _____, время окончания работы: _____;

г) перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня – _____;

д) ежегодный основной **(возможно- удлиненный)** оплачиваемый отпуск продолжительностью _____календарных дней.

е) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ дней за _____

согласно коллективному договору.

4.2. Работник имеет право на:

а) оплачиваемый отпуск на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями;

б) иные отпуска и дни отдыха в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Уставом Учреждения, локальными нормативными актами Учреждения.

4.3. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются Работнику в соответствии с графиком отпусков в сроки, согласованные с Работодателем. По письменному заявлению Работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, при наличии финансовых возможностей Учреждения может быть заменена денежной компенсацией на основании приказа директора Учреждения.

V. Показатели оценки эффективности и результативности деятельности Работника

Эффективность и результативность деятельности Работника в целях его стимулирования по итогам работы оценивается Работодателем по количественным и качественным показателям, которые устанавливаются для Работника приказом Учреждения, исходя, в том числе, из следующих критериев:

№ п/п	Показатели эффективности работы	**Стимулирующая надбавка (%)**
1		
2		
3		
4		

VI. Оплата труда Работника и другие выплаты, осуществляемые ему в рамках трудовых отношений

6.1. Заработная плата Работника состоит из должностного оклада, повышающего персонального коэффициента **(в случае установления)** и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в соответствии с настоящим трудовым договором и постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009г. №165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области» (с изменениями и дополнениями).

6.2. Должностной оклад Работника устанавливается в размере _____ коп (_____) в месяц.

Работнику устанавливается персональный повышающий коэффициент_____ **(в случае установления)**

6.3. **При установлении** Работнику в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации и Курской области и на основании соответствующих приказов могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Администрации Курской области, устанавливающими систему оплаты труда работников областных государственных учреждений, в том числе:

наименование выплаты	**условия осуществления выплаты**	**размер выплаты**

выплата за _____		

6.4. В соответствии с Положением «Об оплате труда работников ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум», утвержденным Приказом директора №_____ от _____, Работнику из фонда оплаты труда работников Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты:

на основании протокольного решения комиссии по определению величины стимулирующих надбавок к должностным окладам работникам ОБПОУ «Советский социально-аграрный техникум» №_____ от _____ устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда в размере _____ должностного оклада, а также ежемесячная стимулирующая надбавка за наличие почетных званий (нагрудных знаков) в размере _____% (**при установлении);**

премиальные выплаты по итогам работы;

материальная помощь.

6.5. Все выплаты, причитающиеся Работнику, производятся за счет и в пределах средств Учреждения, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами. Все выплаты, причитающиеся Работнику, начисляются в Учреждении и выплачиваются ему Учреждением.

6.6. Заработная плата выплачивается Работнику в сроки, установленные для выплаты (перечисления) заработной платы работникам Учреждения правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Заработная плата перечисляется Учреждением на указанный Работником счет в банке.

6.7. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством РФ, нормативно-правовыми актами Курской области, коллективным договором и локальными нормативными актами.

VII. Ответственность сторон трудового договора

7.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, предусмотренных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть за 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 соответствующему основанию; г) иные дисциплинарные взыскания, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

7.3. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе или просьбе самого Работника.

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

Применение к Работнику дисциплинарного взыскания и снятие с него дисциплинарного взыскания оформляется приказом Учреждения.

7.4 Работник может быть привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

VIII. Социальное страхование и социальные гарантии, предоставляемые Работнику

8.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании.

8.2. В период действия настоящего трудового договора Работнику предоставляются права, компенсации, гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, региональным отраслевым соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

9.1. Изменения вносятся в настоящий трудовой договор по соглашению Сторон, при изменении законодательства РФ в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, и оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

9.2. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца (статья 74 Трудового кодекса РФ).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее, чем за 2 (два) месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса РФ).

9.3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, региональным отраслевым соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

X. Заключительные положения

10.1. Настоящий трудовой договор вступает в силу со дня его подписания обеими Сторонами.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, Работник и Работодатель руководствуются непосредственно трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

10.3. Споры и разногласия, возникающие в отношении настоящего трудового договора, разрешаются по соглашению Сторон, а при невозможности достижения согласия – в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.4. В период временного отсутствия Работника (отпуск, командировка, болезнь, другие причины) его обязанности исполняет иной работник Учреждения на основании приказа директора Учреждения.

10.5. Настоящий трудовой договор составлен в 2 экземплярах, имеющих равную юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй – у Работника.»

Подписи сторон:

Работодатель:	**Работник:**
ОБПОУ «Советский социально-аграрный	_____
техникум имени В.М.Клыкова»	_____
306600, Курская область, Советский район,	_____
пос. Коммунар ул.Парковая, д.2	
ИНН 4621009028 КПП 462101001	

Директор _____ О.А. Воробьева

М.П.

Экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору получил (а)

«____» _____ 20___ года

_____ _____

(подпись) (фамилия, инициалы Работника)

Приложение №10

Перечень должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Преподаватель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Старший (воспитатель, методист, педагог дополнительного образования)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель (преподаватель, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, руководитель, инструктор, педагог дополнительного образования) по физической культуре (физическому воспитанию), в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР (по согласованию с учредителем) и других организаций дополнительного образования	Преподаватель физкультуры, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля секции, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Руководитель физического воспитания	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)
Мастер производственного обучения	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по	Мастер производственного обучения

учебному предмету «технология»)	
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер, музыкальный руководитель	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля секции, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Учитель, преподаватель	Методист

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает директор техникума. Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимается с учетом рекомендаций аттестационной комиссии.

Пронумеровано, прошнуровано,
скреплено печатью
Директор ОБПОУ «Советский социально-аграрный
техникум имени В.М.Клыкова»