

Предварительно согласован  
в Профсоюзном комитете  
ОПО «Башкирская содовая компания»  
Председатель

\_\_\_\_\_ Е.А. Сафаргалева

« 02 » 02 2019 г. № \_\_\_\_\_



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
Стерлитамакский профессионально - технический колледж  
на 2019-2022 г.г.

Прошел уведомительную регистрацию \_\_\_\_\_

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЮГО-ВОСТОЧНЫЙ МЕЖРАЙОННЫЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ	
06	
<b>ЗАРЕГИСТРИРОВАНО</b>	
« <u>18</u> » <u>сентября</u> 20 <u>19</u> г.	
Регистрационный № <u>138</u>	
Подпись _____	

Утвержден на общем собрании работников и подписан:

Представитель работодателя  
Директор ГБПОУ СПТК

\_\_\_\_\_ А.С. Поваров

« 02 » \_\_\_\_\_ 02 2019 г.



Представитель работников  
Председатель ППО

\_\_\_\_\_ А.Р. Муллагулова

« 02 » \_\_\_\_\_ 02 2019 г.

г. Стерлитамак

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работниками и Работодателем организации в лице их представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан на основе согласования взаимных интересов сторон и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Стерлитамакский профессионально-технический колледж (далее ГБПОУ СПТК) в лице директора Поварова Александра Сергеевича, действующий на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и Работники организации, именуемые далее «Работники» представленные первичной профсоюзной организацией ГБПОУ СПТК в лице председателя Профсоюзного комитета (далее Профком), действующего на основании Устава, с другой стороны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания в организации социально-трудовых отношений, максимально способствующих ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Профком, действующий на основании Устава Российского профсоюза работников химических отраслей промышленности (Росхимпрофсоюз), является полномочным представительным органом Работников ГБПОУ СПТК защищающим и представляющим в установленном законом порядке их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, проверке выполнения и изменения коллективного договора.

1.5. Стороны признают Профком единственным полномочным представителем Работников, ведущим переговоры от их имени и строят свои взаимоотношения в соответствии с Конституциями РФ и РБ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан «О профессиональных союзах», Республиканскими и Отраслевыми тарифными соглашениями Федеральным и Республики Башкортостан на 2019-2021 годы, настоящим коллективным договором.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профкомом. Для Работников в установленном законом порядке устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в отношении которых Профком в установленном законодательством порядке наделен полномочиями по представительству их интересов при ведении коллективных переговоров по заключению договора, внесении в его текст изменений и дополнений и проверке его выполнения, а также на освобожденных выборных и наемных работников профорганов организации.

1.7. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ и РБ, а также Республиканским соглашением между Федерацией Профсоюза Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2019-2022годы (далее Республиканское соглашение), Отраслевым тарифным соглашением по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2019-2021 годы и Отраслевым тарифным соглашением по организациям химической, нефтехимической, нефтеперерабатывающей, медицинской, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности, системы нефтепродуктообеспечения и транспорта нефтепродуктов Республики Башкортостан на 2019 – 2021 годы.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течении срока его действия вносятся по взаимному согласию сторон в следующем порядке: письменное предложение, направленное другой стороне не позднее, чем за две недели (при изменении установленных коллективным договором условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха работников – не менее, чем за 1 месяц) до его введения; обсуждение в подразделениях, переговоры, подготовка проекта и его согласование, утверждение вносимых изменений и дополнений собранием (конференцией), согласование в вышестоящей ПО и уведомительная регистрация в соответствующем органе по труду).

1.9. Настоящий коллективный договор и вносимые в него изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников по сравнению законодательством, Республиканским Отраслевым тарифным соглашениями, прежним коллективным договором.

1.10. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

1.11. Условия коллективного договора, ухудшающие положения Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, недействительны и не подлежат применению.

1.12. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и в течение последующих семи дней направляется, после предварительного согласования в вышестоящем профсоюзном органе, представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

## 2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности колледжа, повышение производительности труда.

Работодатель обязуется:

2.1. Соблюдать законодательство о труде;

2.2. Организовывать производственно-хозяйственную деятельность с целью развития колледжа;

2.3. Добиваться успешной деятельности колледжа, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;

2.4. Своевременно обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией, специальной литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.5. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.6. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников;

2.7. Создавать условия для роста труда;

2.8. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

2.9. Предоставлять по требованию Профкома информацию о выполнении обязательств по коллективному договору, а также принятых в организации социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.)

2.10. Включить наделенного работниками соответствующими полномочиями председателя (представителя) Профкома в состав членов коллегиальных органов управления организацией (ст. 52 ТК РФ, п. 3 ст. 16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п. 10.6 ОТС).

2.11. Обеспечивать участие работников и их представительного органа – Профкома первичной профсоюзной организации в управлении организацией во всех предусмотренных ст. 53 ТК РФ формах.

2.12. Обеспечивать работу комиссии по трудовым спорам организации.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.13. Способствовать устойчивой деятельности колледжа, повышению эффективности труда Работников, с установлением совместно с Работодателем систем поощрения;

2.14. Способствовать соблюдению Работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

Профсоюзный комитет имеет право:

2.15. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, обязательств коллективного договора, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.16. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха.

### 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем при поступлении на работу регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Республиканским, Отраслевым тарифным соглашениями на 2019-2022 годы, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор заключается в письменной форме. Формы трудовых договоров для различных категорий Работников разрабатываются кадровым подразделением, по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законом.

3.2. При заключении письменного трудового договора сторонами может устанавливаться срок испытания с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе по своим деловым качествам. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев и не устанавливается для категорий работников, перечисленных в ст. 70 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

3.3. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

3.4. Заключать срочные трудовые договоры с принимаемыми на работу работниками только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, по основаниям, предусмотренным ст. 59 ТК РФ.

3.5. Изменять определенные сторонами условия трудовых договоров (перевод и перемещение на другую работу, изменение условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости), а также расторгать трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизации лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде(ст. 72-75 ТК РФ).

3.6. При решении вопросов, связанных с предстоящей сменой формы собственности организации, ее приватизацией, изменением структуры, репрофилированием, ликвидацией, подачей установленными федеральным законом лицами заявления в суд о признании организации банкротом, реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, преобразованием), передачей в аренду, либо доверительное управление организации или ее структурного подразделения, изменением подчиненности объектов социально-культурного назначения, не менее, чем за два месяца до наступления указанных обстоятельств, ставить в известность Профком и вышестоящий профсоюзный орган.

В случаях, когда указанные мероприятия могут привести к сокращению численности или штата работников не допускать случаев нарушения, установленного ст. 82 ТК РФ порядка рассмотрения вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

3.7. В случае смены собственника имущества организации, изменении подведомственности (подчиненности), ее реорганизации, передачи в аренду или доверительное управление организации (ее структурного подразделения) трудовые отношения с ранее нанятыми работниками продолжаются, за исключением случаев, указанных в ч.ч. 1, 3, 6 ст. 75 ТК РФ. Сокращение численности или штата работников при смене собственника имущества организации допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

3.8. В письменной форме сообщать Профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников соответственно не позднее, чем за 3

месяца (ст. 82 ТК РФ, ст. 12 п. 2 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.9. Представлять в Профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.10. Уведомлять профсоюзный комитет, РОБ Росхимпрофсоюза и службу занятости населения не менее чем за три месяца, о намерении ликвидировать или реорганизовать организацию, если это может повлечь за собой массовое сокращение рабочих мест.

Стороны договорились:

3.11. Считать увольнение работников массовым в случаях:

- ликвидации организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;
- высвобождения 10 и более процентов работников в связи с сокращением в течение трех календарных месяцев.

3.12. Принимать меры по сохранению имеющихся и созданию дополнительных рабочих мест.

3.13. В случае проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации обеспечить, при равной производительности труда и квалификации, преимущественное право оставления на работе работникам следующих категорий:

- получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- семейным, при наличии двух или более иждивенцев;
- работников, в семьях которых нет других лиц с самостоятельным заработком;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей от 14 до 16 лет;
- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- работникам, проработавшим в данной организации свыше 10 лет;
- работникам моложе 18 лет;
- руководителям (их заместителям) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций;

Не допускаются одновременное увольнение по сокращению численности или штата обоих супругов, работающих в организации.

3.14. Не допускать увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, работников, имеющих детей-инвалидов, или инвалидов детства до достижения ими возраста 18 лет, одинокой матери или одинокого отца, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, кроме случая полной ликвидации организации, за исключением случаев увольнения по основаниям, предусмотренным законом за виновные действия работника.

Расторжение трудового договора с беременными женщинами в связи с истечением его срока, с женщинами, имеющими ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающих трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя допускается только в порядке и случаях, установленных ст. 261 ТК РФ.

3.15. Предупреждать работников, проработавших в организации 10 и более лет о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников организации не менее чем за 3 месяца до даты прекращения трудового договора по указанному основанию.

3.16. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка по их письменному заявлению.

3.17. При увольнении работника в связи с ликвидацией, сокращением и численности или штата работников организации, включая случаи прекращения трудового договора по письменному соглашению с работником без отработки им двухмесячного срока предупреждения, гарантировать работнику выплату выходного пособия и компенсаций в порядке и размере, установленных законом и настоящим коллективным договором.

3.18. При приеме на работу до подписания с работником трудового договора ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.19. Приказы о приеме на работу, переводе на другую работу, поручение дополнительных обязанностей, не обусловленных трудовым договором, наложении дисциплинарных взысканий, а также другие локальные нормативные, непосредственно связанные с трудовой деятельностью конкретного работника, объявлять работнику под расписку в течение 3 дней после их издания.

3.20. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя производить с учетом мнения профсоюзного комитета, а по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – по согласованию с профкомом.

3.21. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с действующим законодательством.



Профсоюзный комитет имеет право:

3.22. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов организации, трудовых договоров и настоящего коллективного договора;

3.23. Представлять в установленные сроки при письменном обращении Работодателя свое мотивированное мнение при принятии Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза по инициативе работодателя (ст.372, 373 ТК РФ);

3.24. Обеспечивать представительство и защиту Работников, являющихся членами профсоюза, путём участия в непосредственных переговорах с Работодателем (его представителем) по регулированию разногласий по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда) а также в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спорам ГБПОУ СПТК и суд.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией ГБПОУ СПТК.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны договорились о следующем:

4.1. Режим рабочего времени в колледже определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными собранием работников и мнением Профкома (ОТС п.5).

4.2. Нормативная продолжительность рабочего времени:

- для мастеров производственного обучения – 36 часов в неделю;
- для преподавателей по расписанию занятий – 36 часов в неделю;
- для административно-хозяйственных работников – 40 часов в неделю;
- для воспитателей – 36 часов в неделю (согласно графику работы)

4.3. Работодатель по согласованию с Профкомом имеет право на изменение графика работы.

4.4. На кануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей недели. Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились о следующем:

5.1. Каждый работник колледжа имеет право на получение ежегодного отпуска, на период которого сохраняется место работы и средний заработок продолжительностью:

- для директора, заместителей директора, воспитателей, педагога дополнительного образования, мастеров производственного обучения и преподавателей – 56 календарных дней;

- для технического и административного – хозяйственного персонала – 28 календарных дней;

5.2. Увольнение работника по инициативе работодателя возможно только по возвращению с отпуска, за исключением полной ликвидации организации. Установленные законодательством праздничные (нерабочие) дни при определении длительности отпусков не учитывается.

5.3. О времени предоставления отпуска администрация должна известить работника не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

5.4. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ст.123 ТК РФ).

5.5. Работник имеет право на продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, в случаях и порядке, установленных ст.124 ТК РФ.

5.6. Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев и сверх продолжительности, установленных ст.128 ТК РФ в связи:

а) со свадьбой самого работника до 5 дней;

б) со свадьбой детей до 5 дней;

в) со смертью родственников и близких до 5 дней;

г) с рождением ребенка до 5 дней;

д) с переездом на новое место жительства до 5 дней.

Отпуск предоставляются по заявлению работников и при подтверждении основания.

5.7. По желанию работника отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной части из них не может быть менее двух недель.

5.8. Очередные отпуска работников, нуждающимся в санаторно-курортном лечении, могут предоставляться в соответствии со сроком выданных путевок, предупреждением работодателя за 15 календарных дней.

## 6.ОПЛАТА ТРУДА.

Работодатель обязуется:

6.1. Работодатель в лице директора утверждает структуру и штатное расписание, распределяет должностные обязанности.

6.2. Оплата труда работников ГБОУ СПТК осуществляется согласно Указа президента РБ от 22 марта 2008 года УП-94 «О ведении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановления Правительства Башкортостана от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» с изменениями и дополнениями.

6.3. Преподавателям ставка заработной платы выплачивается исходя из нагрузки 720 часов в течение учебного года. Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливаются исходя из количества часов учебного плана и программ.

6.4. Работникам устанавливаются повышающие коэффициенты, согласно положению оплаты труда.

6.5. По часовой ставке оплачиваются ассистентство, экзамены, а также часы в порядке замещения отсутствия отсутствующих работников.

6.6. Оплата труда преподавателей – совместителей, педагогов дополнительного образования осуществляется согласно тарификации. Они имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

6.7. Директору колледжа персональный повышающий коэффициент к зарплате устанавливается Учредителем – Министерством образования РБ, остальным работникам колледжа их устанавливает директор, согласно Положению об оплате труда.

6.8. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии, производится доплата за совмещение профессий. Размер доплат на совмещение профессий, расширение зон обслуживания устанавливается по письменному соглашению, между работником и работодателем.

6.9. Продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать 4 часов день, лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно по основной работе, либо им выплачивается компенсация за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск при увольнении.

6.10. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы, не допускают применения «теневых» схем оплаты труда.

6.11. Работодатель оплачивает в размере не менее средней заработной платы работника время приостановки работы ввиду задержки работодателем выплаты работнику заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме.

6.12. Работодатель обеспечивает соотношение в уровнях оплаты труда 10 процентов работников с наиболее низкой заработной платой и 10 процентов с самой высокой не более чем 1:6.

6.13. Работодатель устанавливает месячную заработную плату работникам учреждения не ниже установленного прожиточного минимума трудоспособного человека в Республике Башкортостан, при условии, что

указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

6.14. Сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца аванс – 20-го числа, окончательный расчет заработной платы – 5-го числа за вторую половину каждого месяца.

6.15. Выдавать работникам за 1-2 дня до выплаты з/платы расчетные листки по форме, утвержденной с учетом мнения профкома, отражением в них: наименования организации, профессии (должности) работника, его тарификационного разряда, норматива рабочего времени за соответствующий учетный период, фактически отработанного рабочего времени, составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров иных сумм начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размеров и оснований производственных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате, сумме начисленных и перечисленных на работника страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период;

6.16. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда принимаются работодателем с учетом мнения профкома.

## 7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНЫ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА.

Стороны договорились:

7.1. Обеспечивать реализацию установленных законодательством и настоящим коллективным договором прав работников в области охраны труда, сохранение им жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности;

7.2. Не допускать случаев не предоставления работникам, занятым в неблагоприятных условиях труда льгот и компенсаций, предусмотренных законодательством;

7.3. Принимать участие в ежегодных отраслевом и республиканском смотре-конкурсе «Лучшая организация условий и охраны труда» и других конкурсах.

7.3.1. В установленном порядке согласовывать правила и инструкции по охране труда и контролировать их исполнение.

Работодатель обязуется:

7.4. Обеспечивать охрану труда работников в полном соответствии с обязанностями работодателя, предусмотренными Трудовым Кодексом РФ, а также здоровые и экологически безопасные условия труда на рабочих местах, снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников.

7.5. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) в порядке и сроки, определенные нормативными актами.

В состав комиссии по проведению СОУТ в обязательном порядке включают представителя Профкома.

Информацию о результатах СОУТ доводить до каждого работника под роспись не позднее 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке.

7.6. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.7. Выдавать работникам по перечню профессий и должностей спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, согласно установленным типовым отраслевым нормам.

7.8. Не допускать работников к выполнению работ в случае возникновения опасности для их жизни и здоровья, либо к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, или при не обеспечении их средствами индивидуальной защиты.

7.9. Привлечение женщин к работе в ночное время осуществлять только в случаях и порядке, установленном законодательством.

7.10. Обеспечивать проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников в случаях, предусмотренных законодательством.

7.11. Не допускать прием работника на рабочие места противопоказанные ему по состоянию здоровья.

7.12. Расследовать и учитывать несчастные случаи и профессиональные заболевания при выполнении работниками служебных обязанностей, рассматривать решения о привлечении к ответственности виновных.

7.13. Обеспечивать периодическое обучение служб охраны труда организации и своевременно снабжать их необходимыми нормативными материалами.

7.14. Принимать участие в республиканском смотре-конкурсе «Лучшая организация отрасли по условиям и охране труда»

Работники обязуются:

7.15. Соблюдать требования охраны труда, инструкции и приказы работодателя по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности;

7.16. Нести в установленном порядке ответственность за ухудшение условий работы на своем рабочем месте или рабочих местах других

работников, если оно произошло в результате его небрежности или умышленных действий (порча инструмента, оборудования). Мера ответственности определяет работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом.

Профком обязуется:

7.17. В соответствии с действующим законодательством проводить общественный контроль за состоянием охраны труда, экологической безопасности, выполнением мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

7.18. В соответствии с действующим законодательством защищать права работников, являющихся членами профсоюза, полностью или частично утративших трудоспособность из-за несчастного случая на производстве или профессионального заболевания и их семей, при случаях со смертельным исходом.

## 8. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА ЖЕНЩИН.

Работодатель обязуется:

8.1. По заявлению женщины предоставлять отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.2. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижать нормы обслуживания либо этих женщин перевести на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

8.3. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохранять средний заработок по месту работы.

8.4. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам (ст.255 ТК РФ)

8.5. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- предоставлять женщинам, имеющим ребенка-первоклассника, дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днем за счет средств организации;

- предоставлять, по письменному заявлению женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы.

## 9. УСЛОВИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ.

Работодатель обязуется:

9.1. Молодым специалистам, направленным на работу по распределению гарантировать трудоустройство по специальности.

9.2. Устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, начало, и окончание рабочего времени, применение гибких (скользящих) графиков работы).

9.3. Предоставлять оплачиваемый отпуск с сохранением рабочего места на время сессии работникам, обучающимся по заочной форме при получении высшего образования.

## 10. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

Стороны договорились

10.1. Организовать и проводить:

- летний отдых и оздоровление детей (ежегодно) работников за счет бюджета РБ;

- культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками колледжа и членами их семей;

10.2. Организовать горячее питание в столовой, а для работников, не пользующихся столовой – комнатой (места) для приема пищи.

Работодатель обеспечивает:

10.3. Своевременное перечисление страховых взносов в пенсионный фонд на каждого работника, о чем 2 раза в год отчитываются перед коллективом.

10.4. Качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов на финансирование страховой и накопительной частей трудовой пенсии в Пенсионный фонд РФ.

10.5. Оказывает материальную помощь нуждающимся для приобретения дорогостоящих лекарств за счет средств Работодателя.

10.6. При выходе на пенсию работника колледжа поощрять ценным подарком или денежной премией за счет средств Работодателя.

10.7. За добросовестный труд, активную общественную работу с учетом непрерывного стажа поощрять работников к юбилейным датам Почетной грамотой.

10.8. Отчисление денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере не ниже 0,3 процента от фонда оплаты труда.

Профсоюзный комитет:

10.9. Использует средства, перечисленные на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, в соответствии с утвержденной сметой на собрании работников, и ежегодно отчитывается об их использовании перед работниками.

10.10. Контролирует сохранность документов о заработной плате, документов, подтверждающих занятость работников на определенных видах работ, а также своевременность и полноту сдачи их в архив в установленном законом порядке и сроки, а также правил ведения и хранения трудовых книжек работников, в том числе своевременность внесения в них записей при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, а также при поощрениях и награждениях.

## 11. ПРОФСОЮЗНЫЕ ПРАВА И ГАРАНТИИ.

11.1. Стороны признают профсоюзный комитет единственным представителем и защитником профессиональных и социально-трудовых интересов работников организации, которые уполномочили его подписать от их имени коллективный договор.

Работодатель обязуется:

11.2. Соблюдать права профсоюзов, установленные законом, Республиканскими и отраслевыми тарифными соглашениями, коллективный договором.

Обеспечивать профсоюзному комитету при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности, подчиненности, а равно любом способе ее организации, передачи в аренду или доверительное управление, проведение процедур банкротства организации, возможность осуществления своей деятельности в пределах срока полномочий, если не будет принято иное решение профсоюзного собрания (конференции).

11.3. Стороны социального партнерства осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, не реже двух раз в год отчитываются перед работниками о выполнении коллективного договора, соглашений, о результатах финансово-экономической деятельности колледжа на собраниях (конференциях) работников.

11.4. Для осуществления уставной деятельности профкома бесплатно и беспрепятственно представлять ему всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

11.5. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимое для его деятельности оборудование, помещение, транспортные средства и средства связи и другую оргтехнику.



11.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на р/счет профсоюзной организации ОПО «Башкирская содовая компания» членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы работников согласно их заявления в размере не менее 1% з/платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью. В таком же порядке и на тех же условиях Работодатель перечисляет на счет первичной вышестоящей профсоюзной организации денежные средства (солидарные взносы), удержанные согласно письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза из их заработной платы, на которых распространяется коллективный договор.

11.7. Работники колледжа, избранные в состав профкома, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу, увольнению без предварительного уведомления профкома, а председатель – вышестоящего профсоюзного органа.

11.8. Любые случаи увольнения не освобождённых от основной работы председателей и членов выборных профсоюзных коллегиальных органов в организациях, помимо соблюдения общего порядка увольнения, производят с предварительного согласия (учета мнения) вышестоящего профсоюзного органа.

11.9. Для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, обучения и участия в мероприятиях, проводимых профсоюзными органами, освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка:

- председатель профкома, не освобожденного от основной работы на 5 часов в неделю;
- профсоюзный актив на 3 часа в неделю (или отдельными активистами например, казначей и др.).

Профсоюзный комитет обязуется:

11.10. Разъяснять работникам, являющихся членами профсоюза либо работникам, уплачивающим солидарные взносы, от имени которых подписан настоящий коллективный договор, нормы трудового законодательства и положения коллективного договора;

11.11. Регулярно информировать работников, являющихся членами профсоюза, а также работников, уплачивающих солидарные взносы в порядке, установленном п. 11.6 настоящего коллективного договора, о своей работе по защите их социально-трудовых прав и интересов (указать периодичность).

11.12. В установленном законом порядке представлять законные интересы работников при проведении процедур банкротства организации.

## 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

12.2. При необходимости приведения коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными актами, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся только соответствующие изменения и дополнения.

12.3. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке установленном законом для его заключения.

12.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

12.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора будет доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

12.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также отдел Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан по г. Стерлитамаку.

12.7. В случае невыполнения сторонами своих обязательств по настоящему коллективному договору, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.8. Настоящий коллективный договор составлен в четырех экземплярах.

Представитель работодателя  
Директор ГБПОУ СПТК  
\_\_\_\_\_ А.С. Поваров

Представитель работников  
Председатель ППО  
\_\_\_\_\_ А.Р. Муллагулова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

ПРИЛОЖЕНИЯ  
к коллективному договору  
государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения  
Стерлитамакский профессионально - технологический колледж  
на 2019-2022 г.г.

# ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения  
Стерлитамакский профессионально-технический колледж

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Настоящее Положение рекомендовано для подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан государственных бюджетных и автономных учреждений образования (далее соответственно - министерство, учреждение).

Положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и минимальных ставок заработной платы;

минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.5. Руководитель учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает положения об оплате труда и о материальном стимулировании работников.

1.6. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения, занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 27 февраля 2012 года № 165н, от 5 мая 2008 года № 216н, от 5 мая 2008 года № 217н, от 31 августа 2007 года № 570, от 6 августа 2007 года № 526.

1.7. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 Положения руководителем учреждения на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не включенным в данное Положение, устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 Положения руководителем учреждения по согласованию с Министерством образования Республики Башкортостан и Министерством труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

1.8. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - оплата за фактическую нагрузку).

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

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

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.12. Лица, кроме медицинских и фармацевтических, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.13. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам.

1.14. Фонд оплаты труда работников ГБПОУ СПТК формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке указанным учреждениям из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

1.15. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.16. Оклады работников учреждения, работающих в учреждениях на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается по минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена настоящим Положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему Положению.

Перечень работников, которым сохраняется прежний оклад, устанавливается министерством.

1.17. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этого учреждения, утверждается приказом министерства.

Основной персонал учреждения - его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также непосредственные руководители этих работников.

Вспомогательный персонал учреждения - его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом этого учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - его работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники этого учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням с учетом спортивных званий и достижений.

2.2. К минимальным окладам, ставкам заработной платы руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- повышающий коэффициент молодым педагогам;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование;
- повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;
- повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

### 3. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, руководителей структурных подразделений, их заместителей

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления этим учреждением, особенностей его деятельности и значимости.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	11752	10920	10192	9360

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется приказом министерства в кратности от 1 до 8

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя.

3.4. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном министерством.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

3.5. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.6. Министерство может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами на основании приказа министерства по результатам деятельности этого учреждения и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.



Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются министерством в трудовом договоре руководителя учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работника этого учреждения.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

На основании решения руководителя учреждения в пределах, утвержденных (согласованных) министерством планов финансово-хозяйственной деятельности, согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется премирование:

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

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

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

Система премирования руководителей учреждений определяется учредителем. Система премирования заместителей, главных бухгалтеров, руководителей структурных подразделений, их заместителей фиксируется в локальном нормативном акте учреждения.

3.7. Заместителям руководителя учреждения, главным бухгалтерам и руководителям структурных подразделений учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении его руководителем, определяется на каждый учебный год министерством и закрепляется в трудовом договоре. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.9. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с письменного разрешения министерства.

#### 4. Условия оплаты труда работников образования

4.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов <*>	Минимальные ставки заработной платы, оклады, руб.
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		
1 квалификационный уровень: вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	1,15	4545
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	2,039	8059
3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог	2,089	8256
4 квалификационный уровень: преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания	2,139	8454

\* Не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников учреждения.

4.4. Минимальные оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов <*>	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена": библиотекарь	1,5	5928	

\* Не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников учреждения.

## 5. Условия оплаты труда служащих общепрофессиональных должностей

5.1. Минимальные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада <*>	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные и служащих первого уровня»:			
1 квалификационный уровень: Командант, дежурный по общежитию	1,15	4545	
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:			
1 квалификационный уровень: техник, инспектор по кадрам	1,40	5533	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	1,40	5533	0,05
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:			
1 квалификационный уровень: инженер, бухгалтер, юристконсульт	1,90	7509	

\* Не используется для установления окладов работников учреждения.

5.2. Минимальные оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (специалист по охране труда, контрактный управляющий, специалист по закупкам), устанавливаются в следующих размерах:

специалист по охране труда - 7509 рублей;

контрактный управляющий - 8632 рубля;

специалист по закупкам - 7509 рублей.

## 6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

6.2. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимальных окладов <*>	Минимальный оклад, руб.
1	2	3
1 разряд	1,0	3952
2 разряд	1,05	4150
3 разряд	1,1	4348
4 разряд	1,15	4545
5 разряд	1,25	4940
6 разряд	1,4	5533
7 разряд	1,55	6126
8 разряд	1,7	6719

\* Не используется для установления окладов рабочих учреждения.

## 7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

7.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

7.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере не менее 20 процентов.

7.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.2.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

В случае если до 1 января 2014 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то для установления работникам компенсаций по оплате труда используются результаты данной аттестации до истечения срока их действия.

7.2.4. Оплата за сверхурочную работу (переработка рабочего времени воспитателей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ) осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

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

7.2.5. В учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

7.3. Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в учреждении (классах, группах) в зависимости от их типов, видов осуществляются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование выплат	Размер, %
1	2	3
1	Педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - по перечню согласно пункту 7.5 настоящего Положения; руководителю за работу в образовательных учреждениях, имеющих не менее двух групп для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15

7.4. Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), и конкретный размер выплат определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных учреждений.

7.5. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

7.6. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 7.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

## 8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

8.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты по повышающим коэффициентам;

премиальные выплаты.

8.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

8.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	Первая квалификационная категория	0,35
2	Высшая квалификационная категория	0,55
3	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
4	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
6	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

8.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,30 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

8.3.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 8.3.5 - 8.3.7 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ - в размере до 0,15 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.9. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.10. Повышающие коэффициенты к минимальной ставке заработной платы, окладу за работы, не входящие в должностные обязанности работников учреждений, но непосредственно связанные с образовательным процессом, независимо от объема учебной нагрузки приведены в следующей таблице:

РАЗМЕРЫ повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников учреждений <\*>

\* При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к минимальной ставке заработной платы, окладу.

Наименование вида работ <*>	Размеры повышающих коэффициентов
1	2
Классное руководство (в группах) в профессиональных образовательных организациях	0,10
Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
Заведование учебными мастерскими	0,20
Заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	0,35
Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	0,15

\*\* Данный перечень не является исчерпывающим. По конкретным видам работ, не входящим в должностные обязанности работников учреждения, размеры выплат определяются локальными нормативными актами этого учреждения.

Педагогам, работающим в группах профессиональных образовательных организаций с наполняемостью до 15 человек, размер доплаты за классное руководство уменьшается на 50%.

8.3.11. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотек за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности - в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет - 0,20;
- от 10 до 15 лет - 0,25;
- от 15 до 20 лет - 0,35;
- 20 лет и выше - 0,40.

9.3.12. Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя - в размере:

0,5 - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

0,25 - водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»).

8.3.12. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам и педагогам-психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,15 к минимальной ставке заработной платы, окладу.

8.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены:

- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Персональный повышающий коэффициент и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников.

Перечень примерных критериев эффективности труда работников для подведомственного министерства государственных бюджетных и автономных учреждений образования утверждается министерством.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан и другими наградами.

8.5. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных учреждениях высшего образования и (или) профессиональных образовательных учреждениях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы



государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в государственных образовательных учреждениях Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

## 9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

9.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

9.3. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.4. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учреждений среднего профессионального образования ограничивается верхним пределом 1440 часов. На новый учебный год учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Предельный объем учебной нагрузки других работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, определяется самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

9.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждений устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

9.6. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

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

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

при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

при оплате за часы преподавательской работы преподавателям профессиональных образовательных учреждений, выполненные сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

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

9.7. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам работников учреждений производится при:

увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

9.8. В соответствии с локальным актом, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения.

9.9. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.10. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе пересмотреть выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

9.11. В соответствии с локальным актом, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения.

## 10. Порядок определения уровня образования

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

10.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего профессионального образования или высшего образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности педагога-психолога.

10.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

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

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

10.4. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций, которые легли в основу настоящего Положения.

## 11. Порядок определения стажа педагогической работы

11.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно разделу 13 настоящего Положения;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего образования и среднего профессионального образования согласно разделу 12 настоящего Положения.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 раздела 12 настоящего Положения, понимается работа в образовательных и других учреждениях, указанных в разделе 13 настоящего Положения.

12. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего образования и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

12.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы без всяких условий и ограничений засчитываются следующие периоды времени:

время нахождения на военной службе по контракту - из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотеккой и методиста фильмотеки (информационно-прокатного центра, центра педагогической информации).

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

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности);

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в

подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения по очной форме в аспирантуре, учреждениях высшего образования и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

12.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

руководителям физического воспитания;

преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования;

12.4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

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

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

12.7. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с пунктом 11.2 настоящего Положения, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

13. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2	3
1.	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели - организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущей машинке и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурные организаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
2.	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований независимо от ведомственной подчиненности	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
3.	Органы управления образованием и органы (структурные	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие

	подразделения), осуществляющие руководство учреждениями	должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
4.	Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки (переподготовки) и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
5.	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
6.	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
7.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

**Примечание:**

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотделов республиканской, краевой, областной больниц.

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

### ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Стерлитамакский профессионально-технический колледж

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, иными нормативными актами, регулирующие вопросы трудовых отношений и Уставом колледжа.

1.2. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и создания условий для эффективной работы.

1.3. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации.

1.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

#### 2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения в ГБПОУ СПТК регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании РФ, уставом ГБПОУ СПТК.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под подпись.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора работодатель требует 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 (в последнем случае предоставляется копия трудовой книжки);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ИНН для оформления трудового договора
- документ об образовании и/или о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;



- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.5. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

Руководитель может устанавливать испытательный срок (ст.70 ТК) три месяца, который может быть продлен до шести месяцев с отдельными категориями граждан (заместители директора, руководители структурных подразделений, главный бухгалтер).

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в образовательном учреждении.

2.7. Руководитель не в праве требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.8. На каждого работника оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников хранятся в колледже.

2.9. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в колледже.

2.10. Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся у учредителя.

2.11. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, сроком до одного года осуществляется только с письменного согласия работника за исключением временного перевода на другую работу сроком до одного месяца в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

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

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

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;

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

- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других

случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.14. При проведении процедуры сокращения численности или штата преимущественным правом оставления на работе пользуются работники согласно ст.179 ТК РФ и п. 3.13, коллективного договора.

2.15. Увольнение работников колледжа в связи с сокращением численности или штата учреждения допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

### 3. Права и обязанности работодателя

3.1. Директор колледжа является единоличным исполнительным органом.

3.2. Директор имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Директор имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в колледже Положением.

3.4. Директор обязан создавать необходимые условия для работников и обучающихся колледжа, применять необходимые меры к улучшению положения работников и обучающихся.

3.5. Директор обязан информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития колледжа;
- об изменениях структуры, штатах колледжа;
- о бюджете колледжа, о расходовании внебюджетных средств.

3.6. Директор осуществляет внутренний контроль, посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом колледжа.

3.7. Директор возлагает на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах порядка и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

### 4. Права и обязанности работника

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, предоставлением еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных удлиненных отпусков;
- на повышение своей квалификации;
- на защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- выполнять Устав колледжа, правила внутреннего трудового распорядка;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества колледжа, воспитывать бережное отношение к ним со стороны обучающихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
- уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса;
- создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков обучающимися; обеспечивать сотрудничество с обучающимися в процессе обучения и во внеурочной работе;
- изучать индивидуальные способности обучающихся, их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психолого-педагогической науки и методики;
- обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность ее выставления;
- повышать свою квалификацию не реже чем один раз в 5 лет;
- воспитывать обучающихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;
- поддерживать постоянную связь с родителями, законными представителями обучающихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей к посильному участию в организации образовательного процесса;
- активно пропагандировать педагогические знания;

- предоставлять возможность родителям, другим педагогам посещать свои уроки в «День открытых дверей» (по согласованию).

- предоставлять возможность администрации посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления внутреннего контроля в соответствии с планом работы колледжа.

## 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. На основании Устава ГБПОУ СПТК в целях четкой организации учебно-воспитательного процесса установить следующий внутренний распорядок на 2018-2019 учебный год:

- рабочий день с 9.00ч. до 18.00ч., в субботу с 9.00ч. до 15.00ч. с перерывом на обед с 13.00ч. до 14.00ч.;

- учебные занятия начинаются в 9.00ч., проводятся попарно по системе 45-10-45-10, (т.е. уроки по 45 мин., с перерывами между уроками 10мин.);

- обеденный перерыв обучающихся, преподавателей осуществляется по скользящему графику с 12.00ч. Обеденный перерыв обучающихся составляет 40 минут.

- в период производственного обучения занятия проводятся по системе 50-10-50, обеденный перерыв с 13.00ч. до 14.00ч.

5.2. Установить следующий режим работы для соответствующих категорий работников:

- директор: согласно заключенного трудового договора с Министерством образования РБ работает 40 часов в неделю с 09.00ч. до 18.00 ч. с перерывом на обед с 13.00ч. до 14.00ч., выходные суббота, воскресенье.

- заместители директора по УПР, УВР: работают 40 часов в неделю с 09.00ч до 17.00ч., в субботу с 9.00ч. до 15.00ч. с перерывом на обед с 13.00ч. до 14.00ч.

- заведующий хозяйством: работает с 8.00ч. до 17.00ч., с перерывом на обед с 12.00ч. до 13.00ч., выходной суббота, воскресенье.

- юрисконсульт: с 9.00 до 18.00ч, обеденный перерыв с 13.00 до 14.00ч., выходной суббота, воскресенье.

- преподаватели: работают с 9.00ч. при 6 дневной рабочей неделе с перерывом на обед, совпадающим с обедом обучающихся, выходной воскресенье.

- мастера производственного обучения: работают 36 часов в неделю при 6 дневной рабочей неделе, с 9.00ч. до 16.00ч. с перерывом на обед с 13.00ч. до 14.00ч., выходной воскресенье. В период производственной практики – по режиму предприятия.

- библиотекарь: работает не полный рабочий день ежедневно с 15.00ч. до 19.00ч., выходной суббота, воскресенье.

- педагог-организатор: работает 36 часов в неделю: понедельник, вторник, среда, пятница с 11.00 до 19.00ч., четверг с 11.00ч. до 20.00ч., обеденный перерыв с 15.00 до 16.00ч., выходной суббота, воскресенье.

- социальный педагог: работает 36 часов в неделю при 6 дневной рабочей неделе, с 9.00ч. до 16.00ч. с перерывом на обед с 13.00ч. до 14.00ч., выходной воскресенье.

- методист: работает не полный рабочий день ежедневно с 9.00 до 12.00ч., выходной воскресенье.

- техник по эксплуатации зданий работает с 8.00ч. до 17.00ч., с перерывом на обед с 12.00ч. до 13.00ч., выходной суббота, воскресенье.

- педагог дополнительного образования: работает 36 часов в месяц. Время работы определяется по графику:

ПН, ВТ, ЧТ с 16:30-18:30 - Тимирязев Д.Т.

ПН, ВТ, СР, ЧТ, СБ с 15:30-17:30 - Петрусенко П.И.

ВТ, СР, ЧТ с 17:30-19:30 - Радаев А.А.

ПН, СР, ЧТ с 18:00-20:00 - Каширин И.Н.

ПН, СР, ПТ с 17:00-19:00 - Уткин В.Е.

ПН, ЧТ; СР с 18:00-20:00, с 16:00-20:00 - Абдуллин И.М.

ПН, ВТ, ЧТ с 17:30-19:30 - Пивоварцева В.Н.

- воспитатели: работают: ежедневно с 15.00ч. до 22.00ч, с перерывом на обед с 18.00ч. до 19.00ч., выходные согласно графика.

- комендант: работает с 9.00 до 18.00ч, обеденный перерыв с 13.00 до 14.00ч., выходной суббота, воскресенье.

- бухгалтерия: работает с 9.00 до 18.00ч, обед с 13.00 до 14.00ч., выходной суббота, воскресенье.

- инспектор по кадрам: работает с 9.00 до 18.00ч., обед с 13.00 до 14.00ч., выходной суббота, воскресенье.

- секретарь учебной части: работает с 9.00 до 17.00ч., в субботу с 9.00 до 15.00ч, обеденный перерыв с 13.00ч. до 14.00ч., выходной воскресенье.

- педагог-психолог: работает 36 часов в неделю при 6 дневной рабочей неделе, с 9.00ч. до 16.00ч. с перерывом на обед с 13.00ч. до 14.00ч., выходной воскресенье.

- контрактный управляющий: с 9.00 до 18.00ч, обеденный перерыв с 13.00 до 14.00ч., выходной суббота, воскресенье.

- водитель: работает с 9.00 до 18.00ч., обед с 13.00 до 14.00ч., выходной суббота, воскресенье.

- специалист по охране труда: работает с 9.00 до 18.00ч., обед с 13.00 до 14.00ч., выходной суббота, воскресенье.

- столяр-плотник: работает с 8.00ч. до 17.00ч., с перерывом на обед с 12.00ч. до 13.00ч., выходной суббота, воскресенье.

- слесарь-электромонтер: работает с 8.00ч. до 17.00ч., с перерывом на обед с 12.00ч. до 13.00ч., выходной суббота, воскресенье.

Зав. хозяйством Гатауллина Г.Ф. организует дежурство хозяйственных работников по выходным, праздничным дням и на зимних каникулах.

5.3. С целью качественной организации учебно-воспитательного процесса и внутреннего контроля назначить ответственных дежурных из числа административных работников по следующему графику:

- понедельник - Хасанова Г.В., преподаватель

Дудко Т.И., специалист по ОТ

- вторник – Муллагулова А.Р. социальный работник

Серова В.В., мастер п/о

- среда – Юмадилова Ф.М., зам. директора по УПР  
Козлицкий С.В., юрисконсульт
- четверг – Наумова И.М., зам. директора по УВР  
Максимова Е.А., педагог-психолог
- пятница - Киселева Н.А., комендант
- суббота – Петрусенко П.И., преподаватель (1-3суб.),  
Тимеряшев Д.Т., преподаватель (2-4суб)
- воскресенье – Гатауллина Г.Ф., зав. Хозяйством.

В рабочие дни ответственные дежурные по колледжу работают: 12.00 до 20.00 ч., обед с 16.00 до 17.00 ч.

В выходные дни ответственные дежурные по колледжу осуществляют контроль в течение дня.

5.4. Ежедневно по понедельникам:

- 9.15ч. – оперативка руководителей колледжа при директоре
- 15.00 – совещания, педсоветы работников колледжа

5.5. Ежедневно проводятся линейки с 8.45 ч.:

- понедельник – 1 курс
- вторник – 2- 3 курс.

По вторникам – 16.30 – производственная линейка.

5.6. Ежедневно проводятся:

- вторник – групповые часы – с 14.30 ч.
- пятница – информационные часы – 8.45 ч.

5.7. Для преподавателей предоставляется один методический день согласно графика.

5.8. Для обеспечения профилактической работы по предупреждению правонарушений создать Совет профилактики:

- Поваров А.С. – директор колледжа, председатель совета профилактики;
- Наумова И.М. – заместитель директора по УВР, заместитель председателя
- Виденеева Н.Н. – ответственный секретарь

Члены совета:

- Юмадилова Ф.М. – зам. директора по УПР
- Серова В.В. – мастер п/о
- Муллагулова А.Р.- социальный педагог
- Петрусенко П.И. – преподаватель-организатор ОБЖ
- Бабийчук Э.Г. - воспитатель общежития
- Тимеряшев Д.Т. – преподаватель физического воспитания
- Бикташева Г.Г. – преподаватель
- Каримова А.А.- инспектор ОДН
- Иванцова Н.А. – мастер п/о
- Максимова Е.А. – педагог-психолог

- Хасанова Г.В. – преподаватель
- Барменкова В.О. – преподаватель
- Салабутова Р.Ф. – преподаватель
- Фролов В.А. – мастер п\о
- Кудисова О.Л. – мастер п\о
- Комова В.А. – обучающаяся гр.№36
- Комова Р.С. - член родительского комитета

Заседание Совета профилактики проводить по четным неделям месяца в четверг в 15.00

Заместителю директора по УВР Наумовой И.М., включить в план учебно-воспитательной работы мероприятия Совета профилактики.

5.9. Для обеспечения профилактической работы по предупреждению алкоголизма, табакокурения и наркомании, создать наркологический пост в составе:

- Наумова И.М. – заместитель директора по УВР, председатель наркологического поста. Осваивает формы и методы работы по профилактике алкоголизма и токсикомании, содействует приобретению практических навыков при индивидуальной работе с обучающимися и родителями. Осуществляет связь с наркологическим кабинетом, детской поликлиникой № 1, организует лекции, беседы.

Григорьева О. Д. – ответственный секретарь.

Члены наркологического поста:

- Максимова Е.А. – педагог-психолог - организует проведение лекций, бесед, кинолекторий, выступления специалистов. Содействует поддержанию в колледже абсолютного режима трезвости, проводит индивидуальную работу с нарушителями.

- Винокурова И.И., мастер производственного обучения – участвует в рейдах по соблюдению антиалкогольного законодательства, выявляет лица употребляющие ПАВ.

- Панько Н.И. - библиотекарь - распространяет санитарно-просветительные материалы о вреде курения, алкоголя, немедицинского потребления наркотического и одурманивших веществ, пропагандирует здоровый образ жизни.

- Комова В.А. - председатель Студенческого Совета колледжа - оказывает помощь наркологической службе в выявлении обучающихся, склонных к употреблению спиртных напитков, допускающих немедицинское потребление наркотических веществ, оказывает содействие трудоустройством обучающихся в каникулярное время, через отдел по молодежной политике, службу занятости населения, ведёт антиалкогольную пропаганду среди обучающихся.

- Наумова И.М. – зам. директора по УВР. Организует лекторские группы из числа обучающихся и педагогов по антиалкогольной пропаганде, выступления специалистов.

- Тимеряшев Д.Т., преподаватель организуют вовлечение обучающихся в спортивные секции и кружки художественного творчества колледжа.

Курение в помещениях колледжа и на прилегающей территории считается нарушением производственной дисциплины.

## 6. Меры поощрения и взыскания

6.1. В колледже применяются меры морального и материального поощрения работников за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

6.2. В колледже существуют следующие меры морального поощрения:

- объявления благодарности;
- награждение почетной грамотой колледжа;

В колледже существуют следующие меры материального поощрения:

- выдача премий;
- награждение ценным подарком.

6.3. Поощрение объявляется приказом по колледжу, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.4. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работника по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.7. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

6.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работникам колледжа норм профессионального поведения или устава колледжа может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

6.9. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласием заинтересованного педагогического работника колледжа, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

6.10. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение либо его непредоставление в течение 2-х рабочих дней, составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.11. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

6.12. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.13. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех



рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

6.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

6.16. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

## 7. Социальные льготы и гарантии

7.1. При наличии за счет внебюджетных и бюджетных средств работодатель может оказать материальную помощь работникам колледжа в случаях:

- ухода на пенсию;
- смерти близких родственников;
- юбилея (50, 55, 60 и т.д. лет);
- свадьбы;
- рождения ребенка;
- тяжелой продолжительной болезни;
- покупки недвижимости (жилой дом, квартира, земельный участок).

## 8. Заключительные положения

8.1. Правила вступают в силу со дня утверждения и являются приложением к коллективному договору.

8.2. Действия правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

### НОРМЫ

бесплатной выдачи спецодежды специальной обуви  
и других индивидуальных средств защиты

(Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 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»)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год
1.	Водитель: -при управлении автобусом, легковым автомобилем.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт.  12 пар  дежурные
2.	Заведующий хозяйством.	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.   6 пар

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий на доплату за вредные условия труда  
(ст. 147 Трудового кодекса РФ и результатам аттестации рабочих мест)

1. Мастер производственного обучения-СОУТ 3.1. Электрогазосварщик (за вредные вещества).

Примечание:

для расчета размеров доплат в процентах используется большая система оценки вредности факторов и тяжести работ. Окончательный размер доплат устанавливается в соответствии со ст. 147 ТК РФ – 4%.

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

### ПЛАН

организационно-технических мероприятий по улучшению условий охраны труда,  
здоровья работающих и обучающихся

№	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственные
1.	Обследование рабочих мест сотрудников и ученических мест обучающихся на предмет выявления вредных и опасных производственных факторов с целью предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний.	Ежегодно сентябрь	Комиссия по охране труда
2.	Проверка технического состояния зданий, эффективности работы вентиляционных систем в столовой, средств индивидуальной защиты по обучаемым профессиям	Ежегодно	Комиссия по охране труда Заведующий хозяйством
3.	Оказание методической помощи по разработке и конкретизации действующих инструкций по охране труда.	В течение года	Специалист по охране труда
4.	Проведение вводного инструктажа для вновь прибывших сотрудников.	В течение года	Специалист по охране труда
5.	Обновить в мастерских уголок по охране труда.	Ежегодно	Зав.учебной мастерской, заведующие кабинетами
6.	Обследование мест производственной практики учащихся на предприятиях	В течение года	Комиссия по охране труда
7.	Организация инструктажей для обучающихся и контроль за их проведение перед выходом на производственную практику в учебные мастерские и на предприятия.	В течение года	Зам. директора по УПР
8.	Организация обучения и проверки знаний по охране труда сотрудников колледжа	Ежегодно март	Комиссия по проверке знаний

9.	Провести освидетельствование оборудования в спортзале, учебных мастерских	Ежегодно	Комиссия по охране труда
10.	Обновить стенды и плакаты в кабинете «Охраны труда	Ежегодно	Специалист по охране труда
11.	Провести анкетирование помещений на выдачу заключения от ГПН	Ежегодно	Заведующий хозяйством
12.	Провести семинарские занятия по охране труда с работниками колледжа.	Ежегодно	Комиссия по охране труда
13.	Регулярный контроль за соблюдение правил техники безопасности во время производственной практики обучающихся.	В течение года	Комиссия по охране труда
14.	Разработать план противопожарных мероприятий	Ежегодно сентябрь	Заведующий хозяйством
15.	Обновить план эвакуации людей на случай пожара, ознакомить с ним сотрудников и обучающихся.	Ежегодно	Специалист по охране труда
16.	Провести учебно-тренировочную эвакуацию обучающихся и персонала.	Ежегодно Апрель, Сентябрь	Специалист по охране труда
17.	Организовать периодические медицинские осмотры для работников колледжа.	Ежегодно	Специалист по охране труда, инспектор по кадрам
18.	Проводить специальную оценку условий труда	Согласно ч. 4 ст. 8 закона «О СОУТ» от 28.12.2013 № 426-ФЗ	Специалист по охране труда

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

### ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ

по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения  
Стерлитамакский профессионально-технический колледж

#### 1. Общие положения.

1.1. Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора ГБПОУ СПТК (далее – Комиссия), образованная в соответствии со ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации, в своей деятельности руководствуется Конституция РФ и РБ, действующим в Республике Башкортостан законодательством, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на организацию, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

1.2. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуется следующими основными принципами социального партнерства:

- 1.2.1. равноправие сторон;
- 1.2.2. уважение и учет интересов сторон;
- 1.2.3. заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 1.2.4. соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- 1.2.5. полномочность представителей сторон;
- 1.2.6. свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 1.2.7. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- 1.2.8. реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- 1.2.9. обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- 1.2.10. ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

#### 2. Основные цели и задачи Комиссии.

2.1. основными целями Комиссии являются:

- 2.1.1. достижение согласования интересов сторон трудовых отношений.
- 2.1.2. содействие коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в организации.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

2.2.1. развитие системы социального партнерства между работниками ГБПОУ СПТК и работодателем, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений;

2.2.2. ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношения  
Комиссия:

2.3.1. ведет коллективные переговоры;

2.3.2. готовит проект коллективного договора (изменений и дополнений);

2.3.3. организует контроль за исполнением коллективного договора;

2.3.4. создает рабочие группы с привлечением специалистов;

2.3.5. приглашает для участия в своей работе представителей вышестоящей профсоюзной организации, органов государственной власти и местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций;

2.3.6. получает по договоренности с представительными и исполнительными органами государственной власти и местного самоуправления информацию о социально-экономическом положении в регионе, в отдельных отраслях его экономики, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора (изменений и дополнений).

### 3. Состав и формирование комиссии.

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы работников и представляет первичная профсоюзная организация ГБПОУ СПТК, интересы работодателя - директор ГБПОУ СПТК Поваров А.С. или уполномоченные им лица.

3.2. Количество членов Комиссии от каждой стороны – не более 5 человек.

3.3. Первичная профсоюзная организация и работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей Комиссии и порядок их ротации.

3.4. Образую Комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

3.4.1. ведение коллективных переговоров

3.4.2. подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

3.4.3. организацию контроля за выполнением коллективного договора;

3.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии-координатора стороны и его заместителя.

### 4. Члены Комиссии.

4.1. Члены Комиссии:

4.1.1. участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп в соответствии с регламентом Комиссии, в подготовке проектов решений Комиссии;

4.1.2. вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп.

4.2. Полномочия членов, координаторов Комиссии и их заместителей удостоверяется соответствующими решениями сторон социального партнерства, образовавшими Комиссию.

## 5. Порядок работы Комиссии.

5.1. Заседание Комиссии считается правомочными, а голосование при принятии решений действительным при наличии более половины членов Комиссии каждой из Сторон.

5.2. На первом заседании комиссии председательствует координатор стороны, инициировавшей переговоры, или его заместитель.

5.3. Заседания комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов комиссии по поручению председателя. Протокол подписывается координаторами сторон (а в их отсутствие- их заместителями).

5.4. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны. Порядок принятия решений стороной определяется сторонами и самостоятельно.

5.5. Ведут подготовку очередных заседаний Комиссии и председательствуют на них координаторы сторон социального партнерства (их заместители), образовавших Комиссию, по очереди.

5.6. Решение о назначении председательствующего на следующее заседание Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

5.7. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии:

5.7.1. обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии;

5.7.2. утверждает по предложениям сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий и проектов решений Комиссии;

5.7.3. председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;

5.7.4. проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

5.8. Представители сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия имеют право проявлять инициативу по проведению переговоров по его изменению и дополнению к нему или заключению нового коллективного договора.

5.9. Изменения и дополнения в коллективный договор вносят в порядке, установленном для его заключения инициатива одной из сторон, переговоры, выработка согласованного проекта изменений и дополнений, обсуждение в подразделениях и экспертиза в отраслевом республиканском комитете профсоюза, доработка проекта, утверждение на собрании/конференции/регистрация). Решение по представленному одной из сторон проекту изменений условий коллективного договора Комиссия принимает в течение месяца со дня его подачи. Редакционные изменения по отдельным позициям коллективного договора согласовываются Комиссией в течение двух недель со дня их представления в Комиссию.

## 6. Обеспечение деятельности Комиссии

6.1. Организационное и материально-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется работодателем.