Коллективный договор поступил на регистрацию 30.09.2019.
Гл. специалист по труду администрации Глазуновского района
В.Г. Волохова И.В.

Бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Орловской области
«Глазуновский сельскохозяйственный техникум»

Представитель работодателя - руководитель организации	Представитель работников - председатель первичной профсоюзной организации
_____ О. В. Сеферова	_____ Н. В. Петрова
(подпись) (инициалы, фамилия)	(подпись) (инициалы, фамилия)
_____ директор _____	
(наименование должности)	
"27" сентября 2019 г.	"27" сентября 2019 г.
(печать)	(печать)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

бюджетного профессионального образовательного учреждения
Орловской области
«Глазуновский сельскохозяйственный техникум»

на 2019- 2021 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в администрации Глазуновского района Орловской области
Регистрационный № 21 от 04 октября 2019 г.
Главный специалист по труду администрации
Глазуновского района Орловской области
_____ Волохова И.В.
(Ф.И.О.) М.П.

Администрация Глазуновского района Орловской области
Для документов

СОДЕРЖАНИЕ

I.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II.	ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	4
III.	ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	7
IV.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	10
V.	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	13
VI.	МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ	19
VII.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	20
VIII.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	22
IX.	ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОФКОМА	24
X.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	26
XI.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	26
	ПРИЛОЖЕНИЯ	27

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем - бюджетным профессиональным образовательным учреждением Орловской области «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» (далее также – БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум», Техникум) в лице директора Сеферовой Оксаны Викторовны, действующего на основании Устава, с одной стороны и Работниками – БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» (далее также - Работник, Работники), интересы которых представляет профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Работников БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» (далее - Профком) в лице, его представителя, председателя первичной профсоюзной организации Работников БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» Петровой Натальи Валерьевны.

1.2 Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Орловской области от 6.09. 2013 г. № 1525-ФЗ «Об образовании в Орловской области»;
- Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2018-2020 годы, регистрационный номер 7/18-20;
- Устав БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум».

1.3 Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, заключенным с целью определения взаимных обязательств по регулированию социально-трудовых отношений между Работодателем и Работниками, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот и созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.4 Работодатель признает Профком как единственного полномочного представителя трудового коллектива, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех Работников техникума, которые уполномочили его подписать от их имени Коллективный договор. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно Работодателем и Профкомом в строгом соответствии с действующим законодательством РФ, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

1.5 Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников техникума (кроме пунктов, в которых членство в профсоюзной организации специально оговорено).

1.6 Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст.377 Трудового кодекса РФ).

1.7 Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8 Пересмотр обязательств, предусмотренных настоящим договором, не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников техникума.

1.9 По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством РФ, нормативно-правовыми актами органов власти Орловской области, Отраслевым соглашением и Уставом БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум».

1.10 Стороны при заключении Коллективного договора обязуются:

1.10.1 Руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

-соблюдение норм законодательства;

-уважение и учет интересов сторон;

-равноправие и полномочность сторон;

-свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора;

-добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

-реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;

-систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

1.10.2. Объединять усилия для повышения авторитета техникума и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни Работников коллектива.

1.11 Работодатель и Профком создают совместные комиссии, обеспечивающие анализ и совершенствование действующих Положений, разработку и принятие новых Положений, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий Работникам БПОУ ОО «Глазуновский

сельскохозяйственный техникум».

1.12 Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании Работников и представителей обучающихся БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» не реже одного раза в год.

1.13 Настоящий Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) в течение 30 дней со дня его подписания должен быть размещен на официальном сайте техникума, растиражирован Работодателем и разослан по согласованному сторонами списку рассылки.

1.14 Стороны, подписавшие Коллективный договор, пришли к соглашению:

- в период действия Коллективного договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положения Работников по сравнению с оговоренными в нем условиями, не проводит экономически и социально необоснованных увольнений;
- Профком, при соблюдении Работодателем норм трудового законодательства, отказывается от применения крайней меры (забастовки) при возникновении разногласий и разрешает их путем переговоров.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1 Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности коллектива, повышение качества и доступности образования, рост престижа и рейтинга техникума, расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ.

2.2 Работодатель обязуется:

2.2.1 Добиваться успешной деятельности техникума в соответствии с задачами Программы развития образовательного учреждения, повышения материального благосостояния работающих и роста их профессионального уровня.

2.2.2 Ежегодно планировать приоритетность направлений расходования финансовых средств Техникума, утверждать их на Совете техникума с учетом мнения Профкома и обеспечивать их выполнение.

2.2.3 Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, используя как бюджетные, так и внебюджетные средства.

2.2.4 Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания Работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.5 Обеспечивать открытость и гласность по всем видам деятельности Техникума. Информировать коллектив БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» (через приказы, постановления, решения, материалы общего собрания работников и обучающихся, портал (сайт) Техникума, информационные стенды) по следующим вопросам:

- основным задачам по обеспечению деятельности Техникума;
- анализу эффективности работы по отдельным направлениям;
- решению социальных проблем, мерам по правовой защите Работников;
- финансовому положению техникума, исполнению плана финансово-хозяйственной деятельности и др.;
- использованию фонда заработной платы;
- персональной ответственности руководителей структурных подразделений за грубые нарушения в работе.

2.2.6 Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2.7 Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

2.2.8 Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и Профкома, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами и настоящим Коллективным договором.

2.2.9 Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.

2.2.10 Предоставлять Профкому:

- письменную информацию о выполнении обязательств по Коллективному договору,
- о социально-экономических показателях техникума,
- намеченных планах социально- экономического и кадрового развития техникума и др.

2.2.11 Сотрудничать с Профкомом и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников, посредством переговоров.

2.2.12 Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками.

2.2.13 Информировать Профком о разрабатываемых локальных актах, затрагивающих социально-трудовые отношения Сторон, планах и программах, предоставлять подготовленные проекты

не менее чем за неделю до их предполагаемого обсуждения. Локальные акты, затрагивающие социально-трудовые отношения Сторон принимать с учетом мнения Профкома.

2.2.14 Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных государственных органов и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.15 Обеспечивать участие Работников в управлении Техникума в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором. Обеспечивать членство в Управляющем совете техникума Работников, не занимающих руководящие должности. Создавать постоянные или временные комиссии или рабочие группы при директоре и/или при заместителях директора из различных категорий Работников для проработки и подготовки решений по различным направлениям деятельности техникума.

2.2.16 Способствовать расширению приносящей доход деятельности БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» с целью создания дополнительных рабочих мест, условий для роста заработной платы и повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

Знакомить Работников с локальными актами техникума.

2.3 Профком обязуется:

2.3.1 Способствовать устойчивой деятельности БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» присущими профсоюзам методами и установлением совместно с Работодателем системы стимулирования и поощрения лучших Работников техникума.

2.3.2 Способствовать соблюдению Работниками и Работодателем правил внутреннего трудового распорядка БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум», дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению Работниками трудовых обязанностей.

2.3.3 Представительствовать от имени Работников в администрации Техникума при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы.

2.3.4 Вести переговоры по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов, программ социально-экономического и кадрового развития и вносить свои предложения в органы управления Техникума (ст.53 Трудового кодекса РФ).

2.3.5 Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы Работников - членов профсоюза - по их заявлениям в Профком, в комиссии по трудовым спорам, в Государственной инспекции труда, в суде.

2.3.6 Добиваться обеспечения Работодателем безопасных и соответствующих санитарно-техническим нормам условий труда на рабочих местах, выполнения Программы и Соглашения по охране труда. Совместно с Работодателем проводить ревизию состояния всех рабочих мест, уделяя особое внимание рабочим местам педагогических Работников.

2.3.7 Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзного актива первичной организации Техникума.

2.3.8 Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для Работников Техникума и членов их семей.

2.3.9 Участвовать в управлении средствами социального страхования, предназначенными для оздоровления Работников и детей Работников Техникума.

2.4 Обязательства Работников:

2.4.1 Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, Уставом БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» настоящим Коллективным договором, трудовыми договорами, локальными актами Техникума, объединяя усилия с Работодателем для достижения техникумом уровня организации высокой социальной направленности.

2.4.2 Соблюдать Устав БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум», правила внутреннего трудового распорядка работников Техникума (Приложение № 1), иные локальные акты Техникума, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности.

2.4.3 Принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, которая была им получена в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.4.4 Признавать и соблюдать права Техникума на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работниками в порядке выполнения служебных обязанностей.

2.4.5 Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, обучающихся и их родителей (законных представителей). Работник, наделенный организационно - распорядительными полномочиями по отношению к другим Работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.4.6 Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц,

находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников техникума (ст.21 Трудового кодекса РФ).

2.4.7 Воздерживаться от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

2.4.8 Принимать меры к немедленному устранению причин и последствий чрезвычайных ситуаций (простоя, аварии и др.) и немедленно сообщать о случившемся Работодателю.

2.4.9 Соблюдать чистоту на рабочем месте, на территории техникума и в закрепленных кабинетах на базах практического обучения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов. Экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы.

2.4.10 Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

2.4.11 Внешний вид Работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Техникуму, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

2.4.12 Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания.

2.4.13 Руководители филиалов обеспечивают соблюдение Работниками, состоящими в штате возглавляемых ими структурных подразделений, требований по охране труда, а именно:

- соблюдение Работниками, выполняющими организационно-распорядительные функции по выполнению межотраслевых нормативов и правил по охране труда, санитарных норм и правил, а также контроль соблюдения подчиненными Работниками требований инструкций по охране труда;
- соблюдение Работниками, занятыми производственной деятельностью, требований и инструкций по охране труда, разрабатываемых, исходя из их профессий или видов выполняемых работ, на основе отраслевых, межотраслевых или типовых инструкций по охране труда;
- выполнение требований охраны труда в части своевременного и полного прохождения профилактического медицинского осмотра и обязательной диспансеризации.

2.5 Работодатель в части трудовых отношений имеет право:

2.5.1 Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;

2.5.2 Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3 Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

2.5.4 Принимать локальные нормативные акты.

2.6 Профком имеет право:

2.6.1 Получать и заслушивать информацию Работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 53) и иными федеральными законами.

2.6.2 Вносить по этим и другим вопросам в Совет техникума соответствующие предложения и участвовать в заседаниях Совета техникума при рассмотрении этих вопросов.

2.6.3 Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.6.4 Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза - Работникам техникума.

2.7 Работник в части трудовых отношений имеет право на:

2.7.1 Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и Коллективным договором.

2.7.2 Предоставление работы согласно трудовому договору.

2.7.3 Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

2.7.4 Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.7.5 Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для отдельных категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с нормами законодательства и Коллективным договором.

2.7.6 Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.7.7 Подготовку и дополнительное профессиональное образование. В порядке, установленном ТК РФ, законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

2.7.8 Участие в управлении техникума в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором и Уставом техникума.

III. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1 Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключаемым в письменной форме в 2-х экземплярах в соответствии с действующим законодательством. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, второй хранится у Работодателя. При этом получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на всех экземплярах.

3.2 В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество Работника и наименование работодателя в соответствии с Уставом техникума;
- идентификационный номер налогоплательщика (работодателя);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

3.3 В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса РФ:

- место работы, а в случае, когда Работник принимается для работы в конкретном филиале, расположенном в другой местности, место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретного вида поручаемой Работнику работы). В случае, если Работнику поручается конкретный вид работы, квалификационные требования по которой не содержат квалификационные справочники, вид поручаемой работы оговаривается в трудовом договоре.
- дата начала работы, а в случае заключения срочного трудового договора, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работника, доплаты, надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- продолжительность ежегодного основного и дополнительного (при наличии) оплачиваемого отпусков Работника;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей, исчисления заработной платы преподавателей с учетом установленного объема учебной нагрузки и др.).

3.4 В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон, но не ухудшающие положение Работника по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных;
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5 По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работника и работодателя, вытекающие из условий данного коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей Работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.6 Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 Трудового кодекса РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.7 Для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.8 Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ расторгнуть его, предупредив Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления Работника об увольнении.

В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законодательства о труде, Коллективного договора, условий трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

При этом Работники, расторгающие трудовой договор по собственному желанию, кроме случаев увольнения по инвалидности или установленного нарушения работодателем, выполняют все обязательства, предусмотренные договорами и соглашениями, заключенными с работодателем в период работы в техникуме (договор об обучении и др.).

3.9 Изменение условий заключенного трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющегося его неотъемлемой частью.

3.10 **Работодатель обязуется:**

3.10.1 Оформлять трудовые отношения путем заключения трудового договора и оформления приказа, изданного на основании заключенного письменного трудового договора.

Знакомить с приказом о приеме на работу Работника под роспись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы, а также знакомить при приеме на работу (до подписания трудового договора) Работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить Работника под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.10.2 Не устанавливать при приеме на работу испытания для:

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- беременных женщин;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения

начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

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

- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и настоящим договором.

3.10.3 При приеме на работу или переводе на другую должность за Работником закреплять наставника из числа наиболее опытных и высококвалифицированных Работников для проведения адаптационных мероприятий и стажировки на рабочем месте.

3.10.4 Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.10.5 Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции Работника техникума) осуществлять только в строгом соответствии со ст.72.1 и 72.2 Трудового кодекса РФ.

3.10.6 Работников, нуждающихся, в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, переводить на другую имеющуюся работу, не противопоказанную им по состоянию здоровья в соответствии со ст. 73 Трудового кодекса РФ.

3.10.7 При изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, уведомлять Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца об предстоящих изменениях в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ.

3.10.8 Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Техникума, реорганизацией (преобразованием, слиянием, присоединением, разделением, выделением и т. п.), а также сокращением численности и штата, с участием Профкома. При необходимости и/или по инициативе Профкома эти вопросы рассматриваются общем собрании работников и представителей обучающихся.

3.10.9 Не допускать экономически, социально и (или) организационно не обоснованных сокращений Работников.

3.10.10 Сообщать в письменной форме (ст.82 Трудового кодекса РФ) Работнику и Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях - соответственно, не позднее, чем за три месяца.

В целях исполнения настоящего Коллективного договора высвобождение является массовым, если сокращается 20 и более Работников в течение 30 календарных дней, или 60 и более Работников в течение 60 дней, или 100 и более Работников в течение 90 дней.

3.10.11 В случае массового увольнения уведомлять об этом Профком в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий по увольнению. Также предоставить Профкому планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.10.12 При необходимости сокращения численности (штатов) вначале использовать следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение временных Работников и совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение внутритехникумовских переводов высвобождаемых Работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.

3.10.13 Предоставлять Работникам, получившим уведомление о сокращении, 4 часа в неделю для поиска работы с сохранением заработной платы.

3.10.14 Расторгать трудовые договоры с преподавателями по инициативе Работодателя в связи с сокращением штата только после окончания учебного года в соответствии с действующим законодательством.

3.10.15 Не расторгать трудовые договоры по инициативе Работодателя со следующими работниками:

- временно нетрудоспособными и (или) находящимися в отпуске;
- беременными женщинами и женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком;
- женщинами, воспитывающими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями или другими лицами, воспитывающими ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, К) или 11 части первой ст. 81 или пунктом 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ.

3.10.16 По инициативе Работодателя расторгать трудовые договоры, заключенные с лицами, моложе 18 лет, исключительно с согласия соответствующей государственной инспекции труда и

комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав

3.10.17 Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) Работников с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдавать категориям Работников, перечисленным в ст. 179 Трудового кодекса РФ, а также следующим Работникам:

- предпенсионного возраста (за 3-5 лет до наступления права на пенсию по старости);
- проработавшим в техникуме 15 и более лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим детей на иждивении (дошкольников, школьников или студентов дневного обучения), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;
- родителям, имеющим детей-инвалидов на иждивении;
- работнику, супруг (-а) которого имеет статус безработного.

3.10.18 При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Техникума, либо в связи с сокращением численности или штата работников Техникума выплачивать увольняемым Работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

3.11 Создавать необходимые условия для профессионального роста Работников по специальности в соответствии с перспективными планами развития техникума. Содействовать реализации прав педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже чем один раз в три года. Содействовать реализации прав прочего персонала (за исключением рабочих) на дополнительное профессиональное образования по профилю деятельности не реже чем один раз в пять лет.

3.12 Обеспечивать совместно с Профкомом оказание бесплатной юридической помощи Работникам по вопросам, связанным с трудовыми отношениями с Работодателем, в том числе по вопросам исполнения настоящего договора.

3.13 Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении, расторжении трудовых договоров с Работником (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется настоящим Коллективным договором и приложениями к нему.

По соглашению сторон трудового договора допускается установление режима труда и отдыха, отличного от установленных настоящим Коллективным договором и приложениями к нему.

4.2 Нормальная продолжительность рабочего времени Работников техникума устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и составляет 40 часов в неделю.

4.3 Сокращенная рабочая неделя устанавливается для:

- Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов;
- Работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов;
- Работников, являющихся инвалидами I и II групп - не более 35 часов.

4.4 Для педагогических Работников (за ставку заработной платы) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

4.5 Учебная нагрузка преподавателя, работающего на ставку заработной платы, составляет 720 часов в учебном году. Учебная нагрузка преподавателям на новый учебный год устанавливается по согласованию с Профкомом. Преподаватели знакомятся с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись. Объем учебной нагрузки преподавателям больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.6 Учебная нагрузка работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы по должности устанавливается тарификационной комиссией по согласованию с Профкомом в объеме не превышающем 720 часов.

4.7 Учебная нагрузка мастеров производственного обучения определяется исходя из количества учебных часов, предусмотренных учебным планом, и составляет не менее 1080 часов в год на одного мастера. В соответствии с разработанной и утвержденной в учебном заведении программой практики мастер производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели проводит практические занятия

и учебно- производственные работы по профессиональному (производственному) обучению, осуществляет организационное обеспечение образовательного процесса, а также выполняет другую работу, предусмотренную должностной инструкцией мастера производственного обучения.

4.8 Нормируемая часть рабочего времени преподавателей устанавливается только для выполнения преподавательской (учебной) работы, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. Другая часть педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей преподавателей, предусмотренных Уставом техникума и Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами преподавателя, и может быть связана с:

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- организацией и проведением методической, научной, исследовательской работы;
- организацией и проведением методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- самообразованием;
- повышением квалификации.

4.9 В период каникул преподавательский состав техникума работает согласно плану работы Техникума.

4.10 Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

4.11 Для отдельных категорий Работников применяется суммированный учет рабочего времени, порядок введения которого устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.12 По соглашению между Работником и работодателем при заключении трудового договора или в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполное рабочее время с оплатой пропорционально отработанному времени;
- гибкий график работы;
- другой индивидуальный режим труда.

4.13 Работодатель в соответствии со ст. 93 Трудового кодекса РФ устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени (по заявлению):

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.14 Работа в режиме неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.15 Привлечение работодателем Работников к работе в сверхурочное время в случаях и порядке, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, и компенсируется в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

4.16 Для отдельных должностей Работников по соглашению сторон трудового договора может устанавливаться режим ненормированного рабочего дня. Условие об особом режиме работы включается в трудовой договор. Стороны договорились: при привлечении к работе в режиме ненормированного рабочего дня не превышать нормы 4 часов в течение двух дней подряд.

4.17 Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ по письменному распоряжению работодателя. Преподаватели могут привлекаться к работе в выходные дни в сессионный период в соответствии с расписанием.

4.18 Работа на условиях внутреннего совместительства производится в свободное от выполнения основной работы время.

4.19 Привлечение Работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, допускается только с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60.2 и 151 Трудового кодекса РФ и оформляется приказом Работодателя.

4.20 В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового

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

4.21 Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ, остальным Работникам (в том числе, работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.22 Отпуск за первый год работы может предоставляться Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Техникуме, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению между Работодателем и Работником отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения первых шести месяцев работы.

4.23 Преподавателям отпуск предоставляется преимущественно в летний период времени в соответствии с календарным учебным графиком.

4.24 В соответствии с законодательством некоторым категориям Работников предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными и(или) опасными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день.

Категории Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяются в Приложении № 6.

4.25 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам в размере одного календарного дня при отсутствии в течение рабочего года дней нетрудоспособности. Указанный отпуск может суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно.

4.26 Работодатель может по согласованию с Работником освободить его от исполнения трудовых обязанностей с сохранением дневного заработка в следующих случаях:

- матери или отцу детей 1-5 классов - 1 сентября (другой 1 день начала учебного года);
- для посадки и уборки картофеля и овощей - по 1 дню;
- при регистрации брака или регистрации брака детей Работника – 2 дня;
- в случае смерти близких родственников – до 2 календарных дней;
- в связи с выпускным балом у детей работника - 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в связи с переездом – 1 день (но не более 1 дня в году).

4.27 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответствии со ст. 123 Трудового кодекса РФ. О времени начала отпуска Работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.28 Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работнику в удобное для него время в течение текущего учебного года (для преподавателей - предпочтительно в зимние каникулы) или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

По заявлению Работника с согласия Работодателя часть неиспользованного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть предоставлена в виде денежной компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии со ст. 126 Трудового кодекса РФ.

4.29 Стороны договорились, что в случае предоставления Работнику путевки на санаторно-курортное лечение отпуск ему предоставляется в сроки, предусмотренные в путевке (ином документе).

4.30 Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

4.31 При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется, исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом отпускного периода Работника.

4.32 Работникам по их письменному заявлению могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которых определяется по соглашению между Работником и

работодателем.

4.33 Стороны договорились, что работодатель на основании письменного заявления предоставляет отпуска без сохранения заработной платы, категориям Работников, указанных в ст. 128, 263 Трудового кодекса РФ.

4.34 Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению Работника в соответствии со ст. 263 Трудового кодекса РФ предоставляются:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 30 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- в связи со свадьбой детей Работника – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительство – до 3 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам - до 10 календарных дней.

4.35 Преподаватели техникума каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.335 Трудового кодекса РФ, предоставляемый по решению Управляющего совета техникума. В зависимости от финансовых возможностей техникума отпуск может быть с оплатой, частичной оплатой или без оплаты.

4.36 Стороны договорились, что:

- периоды временной нетрудоспособности не продлевают срок длительного отпуска;
- начисления по листкам временной нетрудоспособности в период длительного отпуска проводятся по общепринятым нормативам;
- длительный отпуск не оплачивается и не может быть разделен на части;
- в период длительного отпуска Работник пользуется социальными гарантиями, регламентированными данным Коллективным договором.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1 Система оплаты труда работников Техникума регламентируется Постановлениями Правительства Российской Федерации, Законом Орловской области от 28 декабря 2004 года № 468-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области", Постановлением Правительств Орловской области от 12 августа 2011 № 267 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Орловской области» (с изменениями на: 15.09. 2019 г.), настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, включая фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в год за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера и сформирована на основе следующих принципов:

а) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

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

в) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

г) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.2 Установление и изменение системы оплаты труда работников техникума осуществляются с учетом:

- реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее - Указ), в части оплаты труда работников бюджетной сферы;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и техникума в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы в целях повышения мотивации работников и эффективности их деятельности по заданным критериям и показателям, с учетом рекомендаций соответствующих органов исполнительной власти, осуществляющих управление образовательной деятельностью, а также с учетом мнения профкома работников;
- повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или)опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения профкома работников техникума;
- порядка аттестации работников техникума, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3 Работодатель обязуется:

- включить в Положение «Об оплате труда работников БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» условия оплаты труда, которые свойственны только работникам техникума, а также обязательно устанавливать по всем имеющимся в штате должностям работников фиксированные размеры должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп);
- закрепить в трудовом договоре с работником (в дополнительных соглашениях к трудовому договору) его конкретную трудовую функцию, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы);
- обеспечить наличие критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;
- применять демократические процедуры при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников);
- вносить изменения в трудовые договоры с работниками (заключать дополнительные соглашения к трудовым договорам) в случаях изменения условий и размеров оплаты труда, при установлении и изменении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- обеспечить достижение необходимых значений показателя средней заработной платы педагогических работников техникума за счет перераспределения средств в структуре ФОТ;
- соблюдать обязательные условия трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, в части оплаты его труда, в том числе размера его должностного оклада, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

5.4 Оплата труда Работников БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум»» производится в соответствии с Положением об оплате труда Работников техникума (Приложение № 2).

5.5 Должностные оклады руководящих работников определяются в зависимости от наличия у них первой или высшей квалификационной категории с учетом группы по оплате труда руководящих работников, к которой техникум отнесен по объемным показателям деятельности.

5.6 Размер оплаты труда Работников техникума определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми

регулируется размер должностного оклада работника;

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- размеров повышения ставок (окладов) в процентах, на которые оклады специалистов увеличиваются за специфику работы в учреждениях, реализующих углубленное изучение отдельных предметов
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т. ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);
- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы.

5.7 Тарификация работ, присвоение разрядов, установление соответствующих должностных окладов рабочим, занятым в образовательных учреждениях, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

5.8 Условия оплаты труда, регулирующие выплату временных (надбавок) и разовых (премий) стимулирующих выплат, устанавливаемых локальными правовыми актами техникума самостоятельно, прописываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении).

5.9 Основные условия оплаты труда в техникуме:

5.9.1 Заработная плата (оплата труда) всех категорий работников техникума состоит из гарантированной (фиксированной) и стимулирующей (переменной) частей.

Гарантированная (фиксированная) часть оплаты труда состоит из:

- оклада по должности (ставки), рассчитанного от минимального оклада по ПКГ с помощью повышающего коэффициента, или установленного должностного оклада;
- компенсационных выплат, установленных законодательством РФ;
- компенсационных выплат, установленных локальными нормативными актами техникума;
- стимулирующих выплат, установленных локальными нормативными актами техникума.

5.9.2 Оклады по должности (ставки) дифференцированы по квалификационным уровням внутри соответствующих ПКГ. Оклад по должности (ставка) выплачивается работнику техникума за выполнение им трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

5.9.3 Перечень и размер компенсационных выплат устанавливается в соответствии с законодательством РФ и Положением «Об оплате труда Работников техникума».

5.10 Ограничение удержаний из заработной платы регламентируется статьей 137 Трудового кодекса РФ. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении Законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев - счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового кодекса РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 Трудового кодекса РФ).

5.11 Расчет средней заработной платы работника производится в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, (включая выплаты из внебюджетных средств) применяемые в техникуме, независимо от источников этих выплат (ст. 139 Трудового кодекса РФ).

При направлении работника в служебную командировку, на повышение квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и стимулирующие выплаты.

Работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса РФ).

При направлении работника на повышение квалификации с частичным отрывом от производства за ним сохраняется заработная плата.

Работник в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра освобождается от работы с сохранением среднего заработка. В случае, если по соглашению с

работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. По желанию работника этот день отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после сдачи крови и ее компонентов.

За время прохождения обязательных и периодических медицинских обследований за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 Трудового кодекса РФ). Беременным женщинам, в соответствии с медицинскими заключениями переведенным на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, сохраняется средний заработок по прежней работе (ст. 254 Трудового кодекса РФ).

На время выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время в соответствии с законами субъекта федерации за работником сохраняется место работы. Оплата за это время производится в соответствии со ст. 170 Трудового кодекса РФ.

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

5.12 Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

5.13 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 Трудового кодекса РФ).

5.14 Работодатель или уполномоченные им административные лица, допустившие задержку выплаты работникам Заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

При установлении факта неправильной оплаты труда Работодатель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы в соответствии с действующим Законодательством.

5.15 Заработная плата выплачивается 19 числа текущего месяца (аванс в счет заработной платы) и 6 числа следующего за отчетным месяцем. Размер аванса составляет не менее 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, тарифной части заработной платы педагогических работников

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

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

5.16 Заработная плата Работника включает в себя:

- ставку заработной платы, оклад (должностной оклад);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе:
- за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации);
- за совмещение профессий (должностей);
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время, вечернее время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (руководство МО, ЦК, классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);
- повышающие коэффициенты.
- выплаты стимулирующего характера.

5.17 Компенсационные выплаты:

5.17.1 К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;
- процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда, но не более чем на один год.

5.17.2 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда:

выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются Работодателем по согласованию с Профкомом по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Положением об оплате труда Работников техникума.

При последующем улучшении условий труда (по результатам специальной оценки условий труда) выплаты уменьшаются или отменяются полностью.

Учет времени занятости во вредных условиях труда постоянно работающих ведется на основании табеля учета рабочего времени.

Компенсационные выплаты, связанные с работами во вредных и (или) опасных условиями труда, устанавливаются сроком на один год приказом директора на основании результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев, когда работник связан с профессией и (или) видом работ, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. размеры выплат в зависимости от условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ не может быть менее 4% должностного оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.17.3 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере (не ниже 40 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.17.4 За выполнение дополнительной работы по другой профессии, квалификации, должности могут устанавливаться следующие доплаты:

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания;
- за увеличение объема работ.

Размеры таких доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику, исполняющему его обязанности без освобождения от своей основной работы, из фонда оплаты труда приказом.

Оплата труда работников за совмещение должностей (профессий), исполняющих обязанности временно отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ производится по согласованию работника и Работодателя.

5.17.5 Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (за другой учетный период), установленный для соответствующих категорий работников;

Работа, производимая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной

продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, как на основной работе, так и по совместительству, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период - считается сверхурочной (ст. 99 Трудового кодекса РФ), и оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере;

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

5.18 Стимулирующая (переменная) часть заработной платы:

Стимулирующая (переменная) часть оплаты труда состоит из выплат стимулирующего характера, устанавливаемых на основании перечня их видов:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы и выслугу лет;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

5.18. 1 Стимулирующие выплаты подразделяются на:

- стимулирующие выплаты, установленные на определенный период (месяц, квартал семестр, год и др.);
- временные (разовые) стимулирующие выплаты, образующие переменную часть заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным уровням ПКГ в процентах, коэффициентах к окладам (должностным окладам) ставкам или в абсолютных размерах;

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах части субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, установленной на оплату труда работников техникума, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных техникумом на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся в следующем порядке:

а) по приказу директора техникума на основании Положения «Об оплате труда Работников техникума» заместителям директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений (филиалов) техникума, и иным работникам, подчиненных директору непосредственно;

б) по приказу директора техникума на основании решения комиссий по распределению стимулирующего ФОТ из стимулирующего ФОТ:

-руководителям структурных подразделений и иным работникам, подчиненным заместителям директора - по представлению заместителей директора;

- остальным работникам - по представлению непосредственных руководителей структурных подразделений.

5.18.2 Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников техникума в виде выплат по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

5.18.3 Стимулирующие выплаты не устанавливаются работникам, имеющим не снятые дисциплинарные взыскания в течение предшествующего периода (за который они установлены).

5.18.4 Единовременные стимулирующие выплаты по итогам работы осуществляются на основе индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения задач, стоящих перед техникумом, и принятых в связи с этим обязательств. Размер стимулирующих выплат по итогам работы определяется приказом директора (руководителей структурных подразделений - филиалов, в соответствии с предоставленными им полномочиями) по представлению непосредственных руководителей структурных подразделений. В представлении дается характеристика выполненной работы и предложение о размере стимулирующей выплаты каждому работнику.

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

5.19 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены за:

- выполнение дополнительных работ и функций, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- реализацию отдельных видов деятельности;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;

- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивный труд;
- интенсивность, сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливаются выплаты руководителям филиалов, заместителям директора, заведующим отделениями, заведующим (размеры конкретизируются в трудовых договорах, дополнительных соглашениях);
- штатным работникам, имеющим знаки отличия в сфере образования;
- подготовку статей в научной периодике;
- подготовку публикаций со студентами;
- подготовку учебников и учебных пособий;
- подготовку учебных и научно-методических пособий, монографий;
- подготовку рабочих программ;
- подготовку выступлений на форумах и конференциях различных уровней;
- разработку программы для ЭВМ или базы данных;
- очное участие в региональной научной конференции с публикацией доклада;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- награждение представленной разработки медалью, дипломом или грамотой;
- другие мероприятия, направленные на повышение авторитета и имиджа техникума на рынке образовательных услуг, среди населения, особо важные и срочные работы, за интенсивность работ по группам должностей работников с учетом качественных и количественных характеристик выполняемой работы с указанием периода.

5.20 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам приказом директора в виде премий или единовременных выплат в случаях:

- награждения орденами и медалями Российской Федерации – в размере 5000 рублей;
- награждение грамотой Министерства образования РФ - в размере 5000 рублей;
- награждения Почетной грамотой Губернатора Орловской области, областного Совета народных депутатов Орловской области, награждения орденами и медалями Орловской области – в размере 5000 рублей;
- поощрения Департаментом образования Орловской области – в размере 2000 рублей;
- награждения Благодарственным письмом Правительства Орловской области – 2000 рублей;
- поощрения главой района – в размере 1000 рублей;
- награждения Почетной грамотой техникума – 1000 руб.,
- награждение благодарственным письмом техникума – 500 рублей.

5.21 Условием назначения стимулирующих выплат является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

При ухудшении показателей в работе не назначаются выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, стимулирующие выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты.

5.22 При наличии дисциплинарного взыскания (а именно: выговора) до истечения срока его действия или до снятия дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, стимулирующие выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты не назначаются.

5.23 Руководители структурных подразделений обязаны регулярно информировать членов трудового коллектива о выплатах стимулирующего характера и иных формах поощрений, установленных работникам (на собраниях, Советах или в других формах).

VI. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

6.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики:

- обеспечение защиты социально – экономических и трудовых прав работников из числа молодежи;
- проведение работы с молодыми специалистами в целях их закрепления в образовательной организации;
- активизация здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов.

6.2. В целях социально - экономической поддержки молодых специалистов работодатель обязуется:

- на основании п.2 ст.16 Закона Орловской области от 06 сентября 2013 года №1525-ФЗ «Об образовании в Орловской области», п.13 постановления Правительства Орловской области от 12.08.2011 г. № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Орловской области», педагогическим работникам;

- выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, поступившим на работу в образовательные организации в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, базовую ставку (должностной оклад) заработной платы повышать на 20 % в течение первых трех лет с момента трудоустройства;

- оказывать содействие выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, получившим среднее профессиональное или высшее образование в возрасте до 35 лет (включительно) и поступившим на работу в государственные образовательные организации Орловской области, муниципальные образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах Орловской области, на должности педагогических работников, при оформлении документов для предоставления единовременной денежной выплаты на обзаведение хозяйством в порядке и размере, установленном постановлением Правительства Орловской области №360 от 28.10.2013 года;

- закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы, устанавливать наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положением об оплате труда;

- содействовать дополнительному профессиональному образованию по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- обеспечивать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

6.3. Первичная профсоюзная организация:

- проводит работу по привлечению молодых специалистов в члены Общероссийского Профсоюза, приобщает их к активной деятельности первичной профсоюзной организации;

- принимает участие в реализации федеральных и отраслевых молодежных программ;

- вовлекает молодых специалистов в различные направления деятельности образовательной организации;

- делегирует молодых специалистов для работы в Молодежных Советах областной и районных профорганизаций с целью их профессиональной адаптации и обучения по вопросам трудовых отношений, правового регулирования в сфере образования;

- способствует участию молодых специалистов в профессиональных конкурсах, культурно-массовых, спортивных мероприятиях;

- устанавливает именные стипендии обучающимся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования за отличную успеваемость и общественную работу.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1 Стороны признают, что задачами по развитию социальной сферы техникума и улучшению условий труда Работников являются:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;
- улучшение условий и повышение безопасности труда и обучения;
- вовлечение Работников и обучающихся в занятия физической культурой и спортом;
- профилактика асоциальных проявлений (курение, наркомания, алкоголизм и т.п.);
- повышение качества и доступности питания;
- забота о ветеранах.

7.2 Стороны договорились о необходимости сохранения и обеспечения работы в техникуме объектов социально-культурного и оздоровительного назначения (актовые залы, спортивные залы, тренажерные залы). Работодатель поддерживает их работу и, при наличии финансовой возможности, обеспечивает приобретение необходимого оборудования, ремонт помещений.

7.3 Работодатель и Профком направляют деятельность объектов культуры и спорта на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей студентов, Работников техникума и членов их семей.

7.4 Работодатель обязуется:

7.4.1 При увольнении Работника в связи с признанием его полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством РФ, выплатить Работнику выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка, а в случае если указанный Работник проработал в Техникуме более 20 лет - в размере двух средних месячных заработков.

7.4.2 Возмещать часть затрат, связанных с ритуальными услугами, на проведение похорон Работников техникума (не более 5 000 рублей) и неработающих пенсионеров, проработавших в техникуме не менее 25 лет (не более 500 рублей).

7.4.3 При увольнении по инициативе Работника пенсионного возраста выплатить Работнику не менее одного должностного оклада при стаже работы в техникуме свыше 20 лет и отсутствии дисциплинарных взысканий за предшествующий год.

7.4.4 Производить выплаты Работникам техникума в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60, 65, 70 лет для мужчин и женщин в размере 2500 рублей.

7.4.5 С целью улучшения условий охраны здоровья, развития физической культуры и отдыха Работников и членов их семей бесплатно предоставлять по заявлениям преподавателей и Работников техникума возможность пользования спортивными сооружениями (тренажерные и спортивные залы) продолжительностью до 8 часов в неделю для физкультурно-оздоровительных занятий групп Работников.

7.5 Работодатель и Профком обязуются:

7.5.1 Совместно осуществлять работу по проведению и финансированию праздничных мероприятий, посвященных Международному женскому дню (8 марта), Новому году, Дню учителя, юбилейным датам техникума.

7.5.2 Совместно организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди Работников техникума и их семей:

- занятия в группах «Здоровье»;
- спартакиады Работников по видам спорта;
- товарищеские встречи, отдельные первенства, Кубки, походы выходного дня.

7.6 Работодатель совместно с Профкомом техникума ежегодно разрабатывают комплекс мероприятий в рамках Соглашения по охране труда и изыскивают средства для их реализации.

Стороны договорились:

- комплекс мероприятий и объем финансирования Соглашения по охране труда рассматривать и утверждать на совместном заседании Работодателя и Профкома.
- включать в Соглашение по охране труда организацию профилактических мероприятий разных уровней (медосмотры Работников, проведение прививок, организацию амбулаторной помощи, физкультурно-оздоровительные мероприятия).
- для финансирования данного Соглашения Работодатель и Профком обязуются привлекать внебюджетные средства, средства профсоюзной организации, изыскивать другие источники финансирования.
- работодатель и Профком на паритетных началах выделяют средства для проведения новогодних праздников для Работников.

7.7 Гарантии командированным Работникам:

7.7.1 При направлении Работника в служебные командировки за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы и стимулирующие выплаты.

7.7.2 Командированному Работнику возмещаются расходы по проезду к месту командировки и обратно в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси), включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями, оплату услуг на упаковку багажа, оплату лишнего веса (при перевозке грузов для техникума, подтвержденной служебным заданием), проезд общественным транспортом для выполнения служебного задания. Вид транспорта, которым Работник должен пользоваться для поездки в командировку, определяет работодатель.

7.7.3 Размер возмещаемых командированному Работнику расходов из бюджетных средств по найму жилого помещения и суточных во всех случаях определяется согласно постановлению Правительства РФ от 02.10.2002 №729 (550 и 100 рублей соответственно).

7.7.4 Перед длительной командировкой Работника, по его заявлению ему может выплачиваться аванс.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1 Работодатель признает, что одним из приоритетных направлений его деятельности является обеспечение безопасных условий и охраны труда Работников. С этой целью Работодатель обязуется:

- обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;
- обеспечить функционирование системы управления охраной труда;
- применять прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обеспечить режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретать и выдавать за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров; (Приложение № 3)
- информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставлять органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- организовать расследование и учет в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обеспечить обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечить ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения Профкома;
- обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой образовательной деятельности.

8.2 Основные направления работы по охране труда:

- формирование и совершенствование нормативной базы регулирования отношений в области охраны труда Работников Техникума;
- обеспечение и защита прав Работников в области охраны труда;
- организация охраны труда.

8.3 С целью реализации направлений работы по охране труда и улучшению условий труда Работодатель и Профком ежегодно заключают Соглашение по охране труда (Приложение № 9) с указанием мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков. Проект Соглашения по охране труда подготавливается Работодателем и Профкомом и после согласования утверждается на совместном заседании. Перечень мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, является обязательным для исполнения. Текущая работа по выполнению мероприятий Соглашения по охране труда обсуждается на совместном заседании Управляющего совета техникума директора и Профкома, а итоги выполнения за год с указанием сумм, истраченных на каждый пункт Соглашения - на ежегодном собрании работников техникума. Ежеквартально составляется Акт выполнения Соглашения.

8.4 Для обеспечения мероприятий по охране труда и улучшению условий труда Работников техникума Работодатель обязуется выделять средства из всех источников финансирования (бюджетных и внебюджетных) (ст.226 Трудового кодекса РФ).

8.5 Работодатель обязуется обеспечить проведение установленном порядке мероприятия по специальной оценке условий труда и содействовать экспертизе качества проведения специальной оценки условий труда не реже чем один раз в пять лет.

Для организации и проведения специальной оценки условий труда Работодатель обязуется создать комиссию по проведению специальной оценки условий труда (с нечетным числом членов), а также утвердить график проведения специальной оценки условий труда. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители Профкома.

8.6 Работодатель обязуется обеспечить эффективную работу комиссии по охране труда, которая создается по инициативе работодателя на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профессионального союза. На тех же принципах могут создаваться комиссии по охране труда в филиалах. На время обучения и выполнения общественных обязанностей за членом комиссии по охране труда сохраняется его средний заработок.

8.7 Работодатель обеспечивает систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и технического обслуживания зданий и сооружений, вентиляционных систем, электрических сетей, тепловых сетей, водопровода и канализации.

8.8 Работодатель обеспечивает работу мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами.

8.9 Работодатель обеспечивает тепловой режим в помещениях техникума в соответствии с санитарно- техническими нормами и правилами охраны труда.

8.10 Работодатель обязуется проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников техникума в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.(Приложение № 4)

8.11 Работодатель за счет собственных средств обеспечивает проведение предварительного (при приеме на работу) медицинского осмотра и периодического медицинского осмотра Работников техникума согласно перечню профессий и должностей. (Приложение № 3)

8.12 Работодатель предоставляет Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- компенсационные выплаты согласно Постановлением Правительств Орловской области от 12 августа 2011 № 267 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Орловской области» (с изменениями на: 15.09.2019 г.);
- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день Работникам техникума согласно Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. №298/П-22, и представлений руководителей структурных подразделений техникума.

8.13 Для обеспечения условий и охраны труда женщин Работодатель обязуется:

- проводить мероприятия, облегчающие труд женщин, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда;
- обеспечивать Работникам с вредными и (или) опасными условиями труда в случае беременности рабочие места для трудоустройства (перевод на легкую работу);
- не привлекать лиц в возрасте до 21 года к работам с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.14 Работодатель обязуется обеспечить структурные подразделения техникума, а также вахты зданий и общежитий средствами первой медицинской помощи (медицинскими аптечками) и пополнять их ежегодно. В случае необходимости, доукомплектовывать медицинские аптечки по индивидуальным заявкам структурных подразделений.

8.15 Профком контролирует выполнение условий Коллективного договора и Соглашения по охране труда, исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей в техникуме.

Работодатель создает условия для осуществления профсоюзного контроля за состоянием охраны труда, через работу уполномоченных по охране труда от Профкома. Профком и его представители для осуществления профсоюзного контроля за состоянием охраны труда вправе:

- беспрепятственно посещать их структурные подразделения техникума, рабочие места, где работают члены профсоюза;
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе).

8.16 Для Работников организации Работодателем разрабатываются инструкции по охране труда. Инструкции по охране труда разрабатываются на основе межотраслевых или отраслевых типовых инструкций по охране труда (межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной, ремонтной, технологической документации организации с учетом конкретных условий производства. Эти требования излагаются в инструкции применительно к должности, профессии или виду выполняемой работы. Инструкции по охране труда для Работников утверждаются приказом Работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.17 Работники техникума обязаны выполнять все требования охраны труда, установленные законодательством, правилами внутреннего распорядка, трудовым и Коллективным договором, нормативными правовыми актами распорядительными документами техникума по охране труда. Для достижения указанных целей все Работники обязаны:

- соблюдать требования по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- сотрудничать с работодателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, сообщать своему непосредственному руководителю о любой ситуации, создающей угрозу здоровью и жизни для него или окружающих его людей;
- знать и выполнять требования инструкций по охране труда и правил безопасного проведения работ, относящихся к их рабочему месту;
- проходить в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда;
- проходить в установленном порядке предварительные и периодические медицинские осмотры;
- выполнять работу в строгом соответствии с указаниями руководителя, ставящего задачу;
- работать в выданной спецодежде, специальной обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты; правильно пользоваться положенными спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной; (Приложение № 7)
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, могущих привести к аварии или несчастному случаю и немедленно сообщать о случившемся соответствующем должностному лицу;
- содержать свое рабочее место и оборудование, инструмент в исправном состоянии.

IX. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОФКОМА

9.1 Представительным органом трудового коллектива выступает Профком, осуществляющий общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, исполнением Коллективного договора.

9.2 Права и гарантии деятельности профсоюзной организации и Профкома техникума определяются Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза Работников АПК, Уставом техникума, настоящим Коллективным договором.

9.3 Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации техникума при возникновении разногласий с Работодателем по индивидуальным трудовым и социально - экономическим вопросам при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора. Вобласти коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и применении Коллективного договора Профком представляет и защищает интересы коллективов работников подразделений техникума, где есть члены Профсоюза.

9.4 Работодатель признает Профком существенной и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов.

9.5 Работодатель обязуется информировать Профком:

- об экономическом положении техникума;
- о выполнении Положения об оплате труда Работников техникума;
- о предполагаемом сокращении рабочих мест;

- о состоянии условий труда на рабочих местах и экологическом состоянии;
- о предполагаемых изменениях норм и оплаты труда;
- об увольнениях сотрудников техникума по инициативе Работодателя в случаях, не требующих согласования с Профкомом.

9.6 Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии профсоюзной организации техникума, способствовать ее деятельности, согласовывать с Профкомом решения и документы, касающиеся:

- установления системы оплаты труда;
- форм материального и морального поощрения;
- расходования внебюджетных средств;
- привлечения Работников к работе в дни отдыха;
- введения, замены и пересмотра норм труда;
- разрешения на сверхурочные работы;
- графика сменности и ведения суммированного учета рабочего времени;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с ТК РФ;
- утверждения инструкций по охране труда.

9.7 Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает новые и пересматривает действующие локальные акты в области социально-трудовых и социально-экономических отношений, с последующим принятием их на Совете техникума или на общем собрании работников, в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.8 Работодатель совместно с Профкомом обеспечивают эффективную работу постоянно действующих комиссий:

- бракеражной комиссии по проверке работы столовых с целью обеспечения студентов и Работников качественным питанием по доступным ценам и осуществления контроля за режимом работы;
- комиссии по распределению стимулирующих выплат;
- комиссии по специальной оценке условий труда;
- комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- тарификационной комиссии;
- наградной комиссии;
- аттестационной комиссии.

Работа комиссий регламентируется соответствующими Положениями.

Работодатель и Профком обязуются предоставлять выше перечисленным комиссиям всю необходимую им для работы и проверки выполнения Коллективного договора информацию не позднее, чем в недельный срок.

9.9 Представители соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации участвуют:

- в комиссиях по аттестации Работников, которые могут послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ;
- в составе комиссии по охране труда на паритетной основе (ст. 218 Трудового кодекса РФ);
- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 Трудового кодекса РФ);
- в составе Совета техникума.

9.10 Работодатель включает Профком в перечень структур, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников техникума.

9.11 Бухгалтерия ежемесячно перечисляет взносы членов профсоюза на расчетный счет Профкома и территориальных организаций Профсоюза не позднее 10-ти дней после выдачи заработной платы в техникуме.

Ответственный: за перечисление - главный бухгалтер. Ежеквартально проводит совместно с Профкомом сверку списков членов Профсоюза для исключения ошибок при удержании из заработной платы Работников членских профсоюзных взносов.

9.12 Работодатель предоставляет Профкому возможность использования:

- телефонной связи (местный и городской абонентский номер), необходимой мебели, компьютерной и множительной техники и возможность пользоваться факсом;
- помещений для профсобраний, конференций, заседаний Профкома и профбюро.

9.13 Работодатель предоставляет Профкому возможность бесплатно работать в локальной компьютерной сети, сети «Интернет», пользоваться электронной почтой. Свободно размещать информацию о деятельности профсоюзной организации на сайте техникума.

9.14 Работодатель признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности техникума и принимает эту работу во внимание при поощрении и аттестации Работников.

9.15 Члены Профкома (профсоюзного актива) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и участия в краткосрочной профсоюзной учебе. Указанные лица, по заявке Профкома, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка за счет средств техникума на время их участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе их пленумов, президиумов, комиссий и др. мероприятиях.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1 Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по проверке хода выполнения данного Коллективного договора, а также органом РФ, зарегистрировавшим Коллективный договор.

10.2 Выполнение положений Коллективного договора в подразделениях контролируется руководителем подразделения, председателем профсоюзной организации подразделения. Сведения о выполнении мероприятий предоставляются в комиссию по контролю за выполнением Коллективного договора.

10.3 Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора и контроля, стороны договора создают постоянно действующую комиссию в количестве 12 человек с равным представительством от Работодателя и Профкома сотрудников. Результаты работы комиссии по подведению итогов текущего выполнения настоящего договора помещаются на сайте техникума.

10.4 Внесение дополнений или изменений в Коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии.

10.5 Работодатель и Профком отчитываются по итогам года о выполнении настоящего Коллективного договора на общем собрании работников, с опубликованием отчета о расходовании средств бюджета техникума по статьям, обеспечивающим выполнение Коллективного договора, соглашения по охране труда. На этом же общем собрании стороны принимают обязательства на очередной год, которые оформляются приложением к настоящему Коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.

10.6 В изолированных структурных подразделениях техникума (филиалах) представитель Работодателя (руководитель филиала) и представитель Работников также ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора, Соглашения по охране труда на общем собрании Работников филиала. Общие собрания проводятся в присутствии Работодателя и председателя первичной профсоюзной организации Работников.

10.7 Профком, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

10.8 В случае обнаружения нарушений обязательств по Коллективному договору Профком обязан делать представление Работодателю с требованием устранения выявленных нарушений. Работодатель обязан в недельный срок сообщить профсоюзному органу об итогах рассмотрения представления и принятых мерах. В случае нарушения отдельных пунктов Коллективного договора, Работодатель привлекает к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц.

10.9 При возникновении коллективного трудового спора, выдвижении требований к Работодателю на собрании подразделения, имеющего членов профсоюза Профком берет на себя обязательство способствовать разрешению этого спора в соответствии с законодательством. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования Работников и сообщить о своем решении в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований.

10.10 Участие Работников в законных забастовках не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1 Работодатель обеспечивает ознакомление с Коллективным договором Работников техникума в 10- дневной срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

11.2 Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

11.3 Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профсоюз отчитываются о его результатах на собрании Работников, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают лица, непосредственно их возглавляющие.

11.4 Профсоюз, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своей комиссии;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

11.5 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

11.6 Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.7 Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.

11.8 Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового Коллективного договора и одного месяца при внесении изменений и дополнений в Коллективный договор.

Коллективный договор утвержден на общем собрании Работников и представителей обучающихся БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум»

27 сентября 2019г. Протокол №2

(дата, № протокола собрания)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА БПОУ ОО «ГЛАЗУНОВСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ

1. Общие положения

1.1 Настоящие правила внутреннего трудового распорядка составлены в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в том числе Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом техникума, Положением о филиале от 29 мая 2015 г., и иными локальными нормативными актами. Трудовая и учебная дисциплина в техникуме и филиалах основывается на сознательном и добросовестном выполнении работниками и обучающимися своих трудовых и учебных обязанностей. Бережное отношение к имуществу техникума, выполнение учебного режима и установленных норм труда составляют обязанность всех членов коллектива. Трудовая и учебная дисциплина в техникуме обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы и учебы, сознательным отношением к труду и учёбе, методам убеждения, воспитания, а также поощрения за добросовестный труд и успехи в учёбе. К лицам, нарушившим дисциплину, применяются меры дисциплинарного воздействия. Все вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка решаются администрацией техникума в пределах предоставленных ей прав, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и настоящими правилами внутреннего трудового распорядка по согласованию с председателем профкома.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка техникума, а также все изменения и дополнения к ним утверждаются работодателем с учетом мнения общего собрания работников и Управляющего Совета.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в техникуме, который может заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

2.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено трудовым законодательством Российской Федерации, трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.4. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

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

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

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

3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

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

5) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при

поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

6) документы о медицинском обследовании в соответствии с законодательством Российской Федерации;

7) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию. Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

2.6. К работе в техникуме не допускаются лица:

1) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии со вступившим в законную силу приговором суда;

2) имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

3) имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

4) признанные недееспособными в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

5) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющей функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.8. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.9. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.10. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника (под роспись) с должностной инструкцией, Уставом техникума, Коллективным договором, с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка техникума, Положением об оплате труда и другими локальными нормативными актами, знание которых необходимо в трудовой деятельности работника. Работодатель обязан в установленном порядке провести вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте по охране труда и технике безопасности.

2.11. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Испытание при приеме на работу не устанавливается для окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации. Срок испытания не может превышать трех месяцев, для руководителей филиалов и его заместителей - шести месяцев, если иное не установлено трудовым законодательством Российской Федерации. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.12. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Совета техникума и без выплаты выходного пособия. Если срок испытания истек, а

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

2.13. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, устанавливаются действующим законодательством. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.14. На каждого работника ведется личное дело, которое включает личный листок по учету кадров, автобиографию, копии документов об образовании, материалы по результатам аттестации, выписки из приказов о назначении, перемещении, увольнении, о поощрении и применении мер дисциплинарного воздействия. После увольнения работника личное дело хранится у работодателя.

2.15. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

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

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

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

3) не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование),

4) при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

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

6) в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.17. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.18. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.19. Помимо общих оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава техникума;

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

2.20. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением

случая ликвидации техникума) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.21. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения заявления работника об увольнении. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

2.22. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.23. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

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

2.25. Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения работодателем законодательства о труде и по другим уважительным причинам.

2.26. При принятии решения о сокращении численности или штата работников техникума, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представителю выборного органа работников техникума не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - непозднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.27. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на бланке приказа производится соответствующая запись.

2.28. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, сохранялось место работы (должность).

2.29. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

2.30. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работник.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством Российской Федерации;

2) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка техникума;

4) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

5) принимать локальные нормативные акты;

6) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязан:

1) соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации, настоящие Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2) предоставлять каждому работнику работу, обусловленную трудовым договором; закрепить за каждым работником определенное рабочее место;

3) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

4) обеспечивать работников исправными оборудованием, инструментами, материалами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

5) обеспечивать строгое соблюдение трудовой производственной дисциплины; применять меры воздействия к нарушителям дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

6) постоянно контролировать знания и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, требований производственной санитарии и гигиены труда, требований по противопожарной охране;

7) принимать необходимые меры по профилактике травматизма, заболеваний работников; обеспечивать работающих в соответствии с действующими нормами специальной одеждой, моющими средствами;

8) не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

9) принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

10) своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов по вопросам исполнения трудового законодательства Российской Федерации;

11) обеспечивать систематическое повышение деловой (профессиональной) квалификации преподавателей и других работников техникума; способствовать созданию необходимых условий для повышения профессионального мастерства преподавателей на факультетах, курсах повышения квалификации, путем их стажировки на предприятиях, в учреждениях, организациях;

12) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении техникума, филиала;

13) вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;

14) обеспечивать своевременное предоставление отпуска и выплату заработной платы за период отпуска всем работникам техникума;

15) постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, экономное и рациональное расходование фонда заработной платы; в пределах имеющихся в техникуме средств на оплату труда определять форму и систему оплаты труда, размеры доплат и надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера;

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

17) своевременно рассматривать критические замечания и сообщать о принятых мерах; своевременно рассматривать и внедрять предложения работников, направленные на улучшение работы техникума, проводить в жизнь решения Управляющего совета, общего собрания работников, педагогических Советов, поддерживать и поощрять лучших работников техникума;

18) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. Основные права и обязанности работников техникума

4.1 Работники техникума и филиалов имеют право на:

1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2) предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

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

5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

6) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

7) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) защиту своих персональных данных;

9) участие в управлении техникума и филиалов, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом техникума;

10) участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности техникума, филиалов, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) обжалование приказов и распоряжений администрации техникума, в установленном законодательством порядке;

12) получение необходимого организационного, учебно-методического и материально-технического обеспечения своей профессиональной деятельности, бесплатное пользование библиотекой, информационными ресурсами, услугами учебных, учебно-методических, социально-бытовых, лечебных и других подразделений техникума, филиалов в соответствии с локальными нормативными актами техникума;

13) объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации.

4.2. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами техникума, филиалов, к информационно- телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в техникуме;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами техникума, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

10) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное

расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Академические права и свободы должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах техникума

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

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

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

6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

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

4.3. Работники техникума обязаны:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;

2) соблюдать настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, другие локальные нормативные акты колледжа;

3) соблюдать установленный трудовой распорядок и трудовую дисциплину;

4) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

5) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

6) содержать свое рабочее место, оборудование и инструменты в чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в структурном подразделении и на территории техникума;

7) соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

8) экономно и рационально расходовать сырье, материалы и электроэнергию;

9) бережно относиться к имуществу работодателя (в т. ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

10) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в т. ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

11) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению техникума, филиалов;

12) не разглашать информацию, носящую конфиденциальный характер и ставшую известной в процессе выполнения своих трудовых функций.

13) соблюдать Устав техникума, настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, другие локальные нормативные акты техникума.

4.4. Работнику запрещается:

1) уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие техникуму, филиалам без получения разрешения в установленном порядке;

2) вести длительные личные телефонные разговоры;

3) использовать интернет в личных целях;

4) курить в помещениях техникума, филиалов и его территории;

5) приходить в техникум, филиалы и находится в нем в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

4.5. Педагогические работники обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в

соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) незамедлительно сообщать администрации техникума о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью обучающихся, сохранности имущества техникума;

4.6 Педагогическим работникам запрещается:

1) использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;

2) использовать антипедагогические методы воспитания с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, антигуманные, а также опасные для жизни и здоровья обучающихся методы обучения;

3) изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы техникума, филиалов, продолжительность занятий и перемен между ними;

4) отвлекать обучающихся во время учебного года на работы, не связанные с учебным процессом.

4.7. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так в общении с посетителями техникума, филиалов.

4.8. Работники техникума, филиалов имеют иные права и несут иные обязанности в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом техникума, трудовыми договорами, должностными инструкциями и иными локальными актами техникума.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время непедагогических работников определяется режимом работы техникума, графиками сменности, трудовым договором и включает время выполнения работником трудовых функций в соответствии с должностными обязанностями. Для данной категории работников, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье), сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

5.2. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается: учебная (преподавательская), воспитательная, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая, исследовательская, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.3. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется Коллективным договором, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка техникума, трудовым договором, календарными учебными графиками, планами работы техникума, филиалов и

расписанием учебных занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

5.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из пятидневной рабочей недели продолжительностью 36 часов с одним выходным днем (воскресенье).

5.6. Преподавателям техникума, устанавливается норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть преподавательской работы) – 720 часов в год.

5.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в техникуме, филиалов. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей техникума ограничивается верхним пределом 1440 часов. Учебная нагрузка мастеров производственного обучения определяется исходя из количества учебных часов, предусмотренных учебным планом, и составляет не менее 1080 часов в год на одного мастера.

5.8. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

5.9. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

5.10. Выполнение преподавательской работы регулируется календарным учебным графиком и расписанием учебных занятий.

5.11. В пределах сокращенной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю) рабочее время различных категорий педагогических работников дифференцируется с учетом специфики их труда.

5.12. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом техникума, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка техникума, филиалов, календарными учебными графиками и планами работы техникума, филиалов, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

1) выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, работу по проведению родительских собраний, консультаций, работу, предусмотренную планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

2) организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

3) время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

4) периодические кратковременные дежурства в техникуме в период образовательного процесса;

5) руководство исследовательской и творческой работой обучающихся при подготовке к олимпиадам, конкурсам, форумам, конференциям, выставкам и др.;

6) выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, руководство цикловой (предметной комиссией) и др.).

5.13. Дни недели (периоды времени, в течение которых техникум осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и др. находясь в техникуме (филиале).

5.14. Продолжительность учебного часа устанавливается - 45 минут, перерыв между уроками - 5 минут, между парой уроков - 10 минут. В течение учебного дня устанавливается обеденный перерыв или большая перемена - 20 минут.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также окончания работы регламентируется расписанием учебных занятий.

5.16. Преподаватели по согласованию с администрацией техникума устанавливают часы консультаций по учебным дисциплинам и время работы кружков, секций и клубов. Расписание

дополнительных занятий и консультаций, работы кружков, спортивных секций и клубов утверждается директором техникума.

5.17. Администрация обязана организовать учет явки всех работников техникума, филиалов на работу и ухода с нее.

5.18. При неявке на работу преподавателя или другого работника работодатель обязан немедленно принять меры по замене его другим преподавателем (работником). В случае неявки на работу по болезни работник обязан немедленно сообщить об этом работодателю, а в первый день выхода на работу представить листок нетрудоспособности, выданный в установленном порядке медицинским учреждением.

5.19. Периоды зимних и летних каникул, установленных для обучающихся техникума, филиалов и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, являются для них рабочим временем.

5.20. Во время зимних каникул, а также до начала отпуска и после окончания его в летний период преподаватели, в соответствии с семестровыми и годовыми планами, могут привлекаться работодателем к участию в работе педагогического Совета; к участию в работе методических комиссий и объединений, связанной с вопросами методики преподавания, обсуждении проектов календарных планов, учебных программ и методических разработок; на педагогические чтения, семинары и другие мероприятия по повышению квалификации и совершенствованию теоретических знаний преподавателей.

5.21. Привлечение работников к сверхурочным работам производится в порядке, предусмотренным Трудовым законодательством Российской Федерации.

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

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

5.24. Всем работникам техникума, филиалов предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам техникума (преподавателям, мастерам производственного обучения, воспитателям, директору, заместителям директора по учебной, учебно-производственной, воспитательной работе, руководителю физического воспитания, заведующим отделениями, начальнику методического отдела, методисту, педагогу-психологу) предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.25. Дополнительный отпуск по Чернобылю - 7 дней (для всех работников, проживающих в районах подвергшихся аварии на Чернобыле).

5.26. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в техникуме. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

5.27. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

5.28. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с представителем работников и доводится до сведения работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

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

5.30. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и оформляется приказом по личному составу. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.31. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

5.32. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работник должен согласовывать дату начала и продолжительность отпуска без сохранения заработной платы со своим непосредственным руководителем.

5.33. Работники, совмещающие работу с обучением, имеют право на дополнительные отпуска с

сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Коллективным договором.

6. Сроки и место выдачи заработной платы

6.1. Заработная плата выплачивается работникам техникума - 6-го и 19-го числа каждого месяца путем перечислением денежных средств через банк. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.2. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок.

7. Поощрения работников техникума, филиалов за труд

7.1. За добросовестный труд, образцовое и высокопрофессиональное выполнение своих трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство, успехи в обучении и воспитании обучающихся и другие достижения в труде применяются следующие формы поощрения работников техникума:

1) объявление благодарности;

2) выплата премии;

3) награждение ценным подарком;

4) награждение почётной грамотой;

7.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и других формах социальной поддержки работников техникума, утвержденным директором техникума в установленном порядке.

7.3. За особые трудовые заслуги работники техникума представляются Учредителю к поощрению, к награждению орденами, медалями, почётными грамотами, нагрудными знаками, к присвоению почётных званий и др.

7.4. Поощрение объявляется в приказе директора техникума. Сведения о поощрении в установленном порядке заносятся в трудовую книжку работника.

8. Ответственность работников техникума за нарушение дисциплины труда

8.1. За совершение дисциплинарного проступка (неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей) директор техникума имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

8.2. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником

техникума, филиалов норм профессионального поведения или Устава техникума может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

8.4. Дисциплинарное взыскание на директора техникума налагает Учредитель.

8.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.6. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения Управляющего совета. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6-и 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.

8.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и

поведение работника.

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

8.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

8.11. Работодатель по своей инициативе, по ходатайству Управляющего совета или трудового коллектива, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя может издать приказ о снятии дисциплинарного взыскания до истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при этом проявил себя как хороший добросовестный работник.

8.12. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах внутреннего трудового распорядка техникума к работнику не применяются.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка техникума, вступают в силу со дня утверждения и являются приложением к коллективному договору, принятому на Общем собрании работников.

9.2. Действие Правила внутреннего трудового распорядка техникума распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
БПОУ ОО «ГЛАЗУНОВСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» (далее – «Положение») разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ,
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ,
- Указом Президента РФ от 07 мая 2012г № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,
- Законом Орловской области от 28 декабря 2004 года № 468-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области»,
- Законом Орловской области от 06 сентября 2013 года №1525 - ОЗ «Об образовании в Орловской области» (с изменениями на 21.12.2018),
- Постановление Правительства РФ от 08 августа 2013 №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций,
- Постановлением Правительств Орловской области от 12 августа 2011 № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Орловской области Орловской области» (с изменениями на 15 сентября 2019 года).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум», подведомственного Департаменту образования Орловской области за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных действующим законодательством.

1.3. Положение об оплате труда работников БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» (далее - Положение) устанавливает отраслевую систему оплаты труда для работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Орловской области «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» (далее – БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум»).

1.4. Оплата труда работников БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников образовательных организаций.

1.5. Система оплаты труда работников БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» устанавливается коллективным договорам, локальными нормативными актами БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного.

1.6. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:

- соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;
- дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда;
- применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;
- учет мнений областного комитета профсоюза работников народного образования и науки и Федерации профсоюзов Орловской области по условиям оплаты труда работников образовательных организаций.

1.7. В настоящем Положении используются следующие термины:

базовая единица - величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);

базовая ставка - величина ставки педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю;

повышающие коэффициенты - размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников образовательных организаций.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Базовая ставка (должностной оклад) формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов.

1.9. Для работников, указанных в пункте 1.3 настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:

5424 рублей - для руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих, служащих, педагогических работников техникума.

2. При установлении системы оплаты труда БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» руководствовался:

- порядком установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников (приложение 1 к настоящему Положению);
- порядком установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда специалистов и служащих техникума (приложение 2 к настоящему Положению);
- тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих, едиными для БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» (приложение 3 к настоящему Положению);
- перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 - 10 разрядов тарифной сетки (приложение 4 к настоящему Положению);
- показателями и порядком отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников образовательных организаций (приложение 5 к настоящему Положению);
- системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» (приложение 6 к настоящему Положению);
- порядком формирования фонда оплаты труда работников БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» (приложение 7 к настоящему Положению);
- порядком оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» (приложение 8 к настоящему Положению).

1.10. Размер должностного оклада директора БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» устанавливается Департаментом образования Орловской области, и отражается в трудовом договоре с директором техникума.

1.11. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, без учета других надбавок и доплат.

Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат, за исключением выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Премиальные выплаты по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат.

1.12. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше 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.

1.13. Педагогическим работникам БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум», работающим на селе, установленные базовые ставки (должностные оклады) повышаются на 25 процентов (согласно Постановления Правительства Орловской области от 21.02.2014 № 56).

1.14. Молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательных организациях, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум»

Порядок установления базовых ставок (должностных окладов) и другие условия оплаты труда педагогических работников БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум».

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных пунктами 11, 12 настоящего Положения.

2. Тарифная ставка педагогических работников образовательной организации, перечень которых представлен в таблице 1, с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

$$\textbf{Оп} = \frac{\textbf{Об х Чн}}{\textbf{Чс}}, \text{ где:}$$

Оп – ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;
Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в год;
Чн – фактическая нагрузка в год;
Чс – норма часов педагогической работы в год.

Таблица 1

Классификация должностей административного и педагогического персонала образовательной организации

Группа персонала	Наименование должностей
Административный персонал	Руководитель образовательной организации, заместитель руководителя, главный бухгалтер
Педагогический персонал (основной)	Ассистент, декан факультета, доцент, заведующий кафедрой, профессор, преподаватель, старший преподаватель, воспитатель, инструктор-методист, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, концертмейстер, мастер производственного обучения, методист, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, социальный педагог, старший вожатый, старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед

3. Базовая ставка педагогического работника образовательной организации определяется по формуле:

$$\textbf{Об} = \textbf{Б х (Кк}_1 + \textbf{Кс}_1\textbf{) х Ксп}_1, \text{ где:}$$

Об = Б х (Кк1 + Кс1) х Ксп$_1$, где:

Об - базовая ставка за норму часов педагогической работы в год;
Б - базовая единица;
Кк$_1$ - коэффициент квалификации;
Кс$_1$ – коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории);
Ксп$_1$ - коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

4. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в таблицах 2, 3, 4.

Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк$_1$)

Группы	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	Уровень образования педагога	Повышающий коэффициент за уровень образования педагога	Итоговый повышающий коэффициент (ст. 1 + гр. 3 + гр. 5)
1	2	3	4	5	6
1	Отсутствует	0	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,19	1,19
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр	0,33	1,33
2	Первая	0,68	Среднее профессиональное образование	0,19	1,87
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр	0,33	2,01
3	Высшая	0,79	Среднее профессиональное образование	0,19	1,98
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр	0,33	2,12

Коэффициенты стажа ($Кс_1$)

Таблица 3

Стаж педагогической работы	Применяемый коэффициент
Свыше 20 лет	0,25
От 15 до 20 лет	0,20
От 10 до 15 лет	0,15
От 3 до 10 лет	0,10
До 3 лет	0,20

Коэффициенты специфики работы ($Ксп_1$)

Таблица 4

Показатели специфики	Коэффициент, применяемый при установлении окладов педагогических работников
1	2
Педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	1,25
Педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный преподаватель Российской Федерации", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель" союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист" и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Заслуженный", ученую степень кандидата наук при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	1,2

6. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

в) за часы преподавательской работы в организациях среднего профессионального образования сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки. Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления - установленного месячного должностного оклада на 72 часа.

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 его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
БПОУ ОО «Глазуновский
сельскохозяйственный техникум»

ПОРЯДОК
установления должностных окладов и другие условия оплаты труда специалистов и служащих БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум»

1. Должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательной организации устанавливаются исходя из отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников в зависимости от объема и сложности выполняемых работ.

2. Показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников определяются согласно приложению 5 к примерному Положению.

3. Должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательной организации, определяется по следующей формуле:

Од = Б х Крс х $Ксп_1$, где:

Од – должностной оклад руководителя структурного подразделения образовательной организации;

Б – базовая единица;

Крс – повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя структурного подразделения образовательной организации, значения которых приведены в таблицах 1 – 3;

$Ксп_1$ - коэффициент специфики работы, значения которых приведены в таблице 3 приложения 1 к настоящему Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица 1

Наименование должностей	Число воспитанников, обучающихся, учащихся	Повышающий коэффициент
1	2	3
Заведующий библиотекой	свыше 800 чел.	2,10
	от 500 до 800 чел.	2,00
	от 100 до 499 чел.	1,92
Заведующий производством (шеф-повар)	свыше 800 чел.	2,10
	от 500 до 800 чел.	2,00
	от 100 до 499 чел.	1,92
Руководитель филиала общеобразовательного учреждения	свыше 100 чел.	4,00
	от 50 до 100 чел.	3,00
	до 50 чел.	2,5

Таблица 2

Наименование должностей	Повышающий коэффициент (образовательные учреждения, относящиеся к группам по оплате труда руководителей)			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, столовой и других структурных подразделений среднего профессионального образования (подразделения)	2,25	2,1	1,94	1,79
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения (филиала) общеобразовательной организации среднего профессионального образования, старший мастер	2,43	2,25	2,1	1,94

6. Должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

Оув = Б х Кувх Ксп$_1$, где:

Оув – должностной оклад специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного персонала;

Б – базовая единица;

Кув – повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала общеобразовательных учреждений, значения которых приведены в таблице 3.

Таблица 3

Наименование должности и требования к квалификации	Категории				Повышающий коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа учебно-вспомогательного персонала (Кув)
	высшая	ведущая	первая	вторая	без категории
1	2	3	4	5	6
Учебно-вспомогательный персонал образовательных организаций					
Документовед, бухгалтер, инженер всех специальностей (инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-электроник, инженер-энергетик, инженер-программист, инженер-технолог), художник, библиотекарь, экономист, механик, юрисконсульт, сурдопереводчик, инженер-системный администратор, контрактный управляющий		1,85	1,55	1,4	1,35
Техник, техник-программист, техник по ремонту оборудования			1,4	1,35	1,3
Калькулятор, паспортист, экспедитор по перевозке грузов, помощник воспитателя, санитарка, делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, младший воспитатель					1,2
Программист, электроник, картограф		2,5	1,85	1,55	1,35
Архивариус, инспектор по кадрам, заведующий складом, комендант, дежурный по общежитию, заведующий					1,55

канцелярией, машинистка, заведующая машинописным бюро, заведующий хозяйством, заведующий лабораторией ,лаборант (включая старшего), секретарь учебной части (диспетчер), администратор					
Специалист по кадрам, специалист по управлению персоналом , специалист по связям с общественностью, аккомпаниатор, психолог					1,8
Врач-специалист	3,25		3,1	2,94	2,36
Инструктор по спорту, физкультуре (лечебной физкультуре)	1,85		1,55	1,4	1,35
Инструктор-методист по лечебной физкультуре	2,1		1,94	1,79	1,65
Зубной врач	2,94		2,79	2,64	2,50
Медицинская сестра	2,79		2,64	2,36	1,85

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
БПОУ ОО «Глазуновский
сельскохозяйственный техникум»

Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки рабочих, единые для БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум»

1. Тарифная ставка обслуживающего персонала БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум»
определяется по следующей формуле:

Ооп = Б х Коп, где:

Ооп – тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б – базовая единица;

Коп – тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обсуживающего персонала образовательного учреждения, значения которых приведены в таблице 1.

Таблица 1

Разряд оплаты труда									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент									
1,0	1,07	1,14	1,21	1,28	1,35	1,42	1,6	1, 7	1,75

2. Профессии обслуживающего персонала образовательного учреждения тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
БПОУ ОО «Глазуновский
сельскохозяйственный техникум»

ПЕРЕЧЕНЬ
высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных, особо важных и особо ответственных работах, оплата которых производится исходя из 9 – 10 разрядов тарифной сетки

1. Водители автобусов, микроавтобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), участников спортивных мероприятий, участников профессионально-художественных коллективов.
2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности.
3. Слесарь-ремонтник.
4. Слесарь-сантехник.
5. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования.
6. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования.
7. Слесарь-электромонтажник.
8. Столяр.

Примечания:

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

2. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим Перечнем, оплата труда может устанавливаться как высококвалифицированным рабочим при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.

3. Оплата труда высококвалифицированных рабочих, в соответствии с настоящим Перечнем, устанавливается руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

4. Присвоение тарифных разрядов высококвалифицированным рабочим, не предусмотренным данным Перечнем в конкретной отрасли, может производиться по профессиям, установленным для других отраслей, при условии выполнения работниками соответствующих видов работ.

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
БПОУ ОО «Глазуновский
сельскохозяйственный техникум»

Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум»

1. Группы по оплате труда руководителей образовательной организации определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с показателями и порядком отнесения к группам по оплате труда руководителей (таблица 1).

Таблица 1

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Превышение плановой наполняемости по группам или по количеству обучающихся в организации среднего профессионального образования	За каждые 50 человек или каждые 2 группы	15
2	Количество работников в ОО	За каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3	Круглосуточное пребывание обучающихся в ОО	За наличие 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
		4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников, в организациях, работающих в таком режиме	до 30
4	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, общежития, санатория-профилактория и других структурных подразделений с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 чел.	до 20
		от 100 до 200 чел.	до 30
5	Наличие обучающихся с полным гособеспечением в образовательной организации	Свыше 300 чел.	до 50
		Из расчета за каждого дополнительно	0,5
		За каждую группу дополнительно	5
6	Наличие локальных служб психолого-педагогического и медико-социального сопровождения	За каждое структурное подразделение	до 10
7	Наличие службы постинтернатной адаптации	За каждое структурное подразделение	до 15
8	Наличие обслуживаемых оборудованных автоматизированных рабочих мест	За каждое оборудованное автоматизированное рабочее место	до 5
9	Наличие обслуживаемой проводной и (или) беспроводной локальной сети	За каждую локальную сеть	до 40

10	Наличие серверных станций	За каждую серверную станцию	до 40
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	до 15
13	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра при наличии медицинского персонала, столовой	За каждый вид	15
14	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной, учебной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу	до 3, но не более 20
15	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) находящихся на балансе образовательной организации		до 30
16	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	В других случаях за каждый вид	до 15 до 50
17	Наличие собственных котельных, очистительных и других сооружений, жилых домов	за каждую единицу (вид)	20
18	Наличие обучающихся в образовательных организациях, организациях среднего профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
19	Наличие оборудованных и используемых в образовательных организациях помещений для разных видов активности(изостудия, театральная студия, и др.)	за каждый вид	до 15
20	Наличие в образовательных организациях общего назначения обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося	1
21	Наличие многопрофильности образовательной организации	до 5 специализаций	5
		до 10 специализаций	10
		до 15 специализаций	15
22	Наличие в образовательных организациях творческих коллективов	За каждую единицу	5, но не более 20
23	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки		15
24	Участие за предыдущий учебный год обучающихся образовательных организаций в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках и других	из расчета за каждого обучающегося	0,5 но не более 20

	творческих мероприятиях городского, регионального, всероссийского, международного уровней		
25	Участие образовательных организаций в инновационных и экспериментальных проектах областного, федерального уровней		20
26	Количество проведенных концертов, фестивалей, конкурсов, олимпиад	из расчета за каждую единицу	2, но не более 20
27	Наличие у работников образовательной организации наград	от 1 до 5% коллектива	5
		от 5 до 10% коллектива	10
		от 10 до 20 % коллектива	15
		свыше 20% коллектива	20
28	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе музея (выставочного, концертного залов)	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20
29	Наличие учебников, учебных и учебно-методических пособий, рекомендованных к использованию учебно-методическими центрами и отделами профильных министерств	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20
30	Создание и использование в учебном процессе образовательной организации мультимедийных пособий по дисциплинам учебного плана	10, но не более 20	10, но не более 20

2. БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» относится к I группе по оплате труда руководителя (по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№	Тип (вид) образовательной организации	Группы по оплате труда руководителей			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Организации среднего профессионального образования (профессиональные лицеи, колледжи)	свыше 300	до 300	-	-

Группа по оплате труда руководителя БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» определяется:

не чаще одного раза в год органом исполнительной государственной власти Орловской области, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом исполнительной власти специальной компетенции.

5. Контингент обучающихся по организациям среднего профессионального образования определяется по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем

формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год.

Приложение 6
к Примерному положению
об оплате труда работников БПОУ ОО
«Глазуновский сельскохозяйственный
техникум»

Система выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум»

1. Общие положения

Настоящая система разработана в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат и премирования работников БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум».

2. Выплаты компенсационного характера

1. Компенсационные выплаты работникам образовательной организации из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.

3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

К = ∑ О х Крі, где:

К – компенсационные выплаты;

О – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

Крі – компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в пунктах 5-10 настоящего приложения.

4. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.

5. Конкретные размеры выплат, условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащие нормы трудового права.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6. Руководитель организации проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

7. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в ночное время;

3) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

а) проверку тетрадей и письменных работ до 15%

б) обслуживание вычислительной техники;

в) заведование кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками до 15%, учебными мастерскими до 15%;

д) руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями до 15%;

е) проведение внеклассной работы по физвоспитанию до 15%;

ж) организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря) до 15%;

з) ведение делопроизводства до 20%;

и) руководство подсобным сельским хозяйством до 20%;

о) заведование хозяйством (при отсутствии должности заведующего хозяйством) до 30%;

п) выполнение обязанностей лаборанта (при отсутствии должности лаборанта) до 20%;

р) другие условия, требующие компенсационных выплат.

8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику техникума при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

10. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – в размере до 12 % от ставки (оклада) заработной платы, каждый час работы в ночное время - в размере до 40% от ставки (оклада) заработной платы;

работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в размерах, не менее установленных статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

сверхурочную работу - в размерах, не менее установленных статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Выплаты стимулирующего характера

12. К выплатам стимулирующего характера для работников образовательной организации относятся ежемесячные стимулирующие надбавки, доплаты, разовые поощрительные выплаты (премии) и иные выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора

13. Размер выплат стимулирующего характера работникам техникума может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу).

14. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа по результатам инновационной деятельности за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности образовательной организации, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.

15. Критериями эффективности деятельности для установления ежемесячных стимулирующих надбавок работникам образовательной организации являются следующие качественные показатели:

1) достижение обучающимися и воспитанниками высоких показателей промежуточной и итоговой аттестации;

2) высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса, предпрофильного и профильного обучения;

3) позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся и воспитанников по учебным предметам;

4) достижение обучающимися стабильно высоких показателей внеурочной творческой деятельности;

5) высокая результативность участия организации в конкурсах и смотрах муниципального, регионального и федерального уровней;

6) высокая эффективность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания;

7) высокая эффективность организации работ по реализации программы развития организации;

8) высокая эффективность разработанных программ, положений, экономических расчетов и других документов, способствующих институциализации новой практики работы организации по достижению современных результатов образования;

9) стабильно качественное содержание помещений и территории организации в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение безопасности образовательного процесса;

10) качественное ведение документации;

11) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении организацией;

12) высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих или восстанавливающих здоровье технологий;

13) высокая эффективность работы по расширению общественного участия в управлении и организации образовательного процесса в организации.

17. В случае применения ежемесячных стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением о стимулировании по критериям эффективности деятельности, указанных в пункте 16 настоящего Порядка.

18. Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты в размере 500 рублей в месяц:

а) работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации", значком "Отличник народного просвещения", нагрудным знаком "Почетный работник сферы образования Российской Федерации";

б) работникам образовательных организаций среднего профессионального образования области, имеющим нагрудные знаки "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", значки "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", "Отличник профессионально-технического образования СССР";

в) работникам организаций спортивной направленности, награжденным отраслевым знаком "Отличник физической культуры и спорта", почетным знаком "За заслуги в развитии физической культуры и спорта", почетным знаком "За заслуги в развитии Олимпийского движения в России", имеющим звание "Мастер спорта";

г) наставникам молодых специалистов.

19. Премирование работников образовательных организаций производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

20. Критериями для установления разовых поощрительных выплат (премий) работникам организации являются следующие качественные показатели:

1) обеспечение современного качества общего образования:

а) стабильность и рост качества образовательных результатов и их соответствие интеллектуальным и личностным способностям обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;

б) достижение обучающимися высоких показателей успеваемости и общественных презентаций;

в) высокие результаты итоговой аттестации по окончании обучающимися организации и других форм внешней независимой оценки качества;

г) наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований различных уровней;

д) наличие сертифицированных достижений коллективов обучающихся по результатам творческих конкурсов, фестивалей разных уровней, кроме уровня организации;

2) сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса:

а) сохранение уровня или положительная динамика состояния здоровья обучающихся и воспитанников по результатам мониторингов;

б) высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих технологий;

в) высокая эффективность организации мероприятий, способствующих восстановлению здоровья учащихся;

г) высокий процент (выше 70%) охвата обучающихся горячим питанием;

д) высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек;

3) обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы:

повышение уровня сформированности студенческого и родительского сообщества группы или творческого объединения обучающихся по сравнению с предыдущим периодом;

снижение пропусков обучающимися и воспитанниками уроков и занятий без уважительной причины;

снижение количества обучающихся и воспитанников, состоящих на учете в организации и комиссии по делам несовершеннолетних;

высокий уровень удовлетворенности обучающихся и их родителей отношениями в системах "Учитель - ученик", "Учитель - родитель", условиями образовательного процесса;

4) обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими и другими работниками организации:

а) высокая эффективность проводимых педагогом уроков (занятий), внеклассных мероприятий с применением современных, в том числе информационных образовательных технологий;

б) высокая эффективность педагогического сопровождения творческой, проектной, исследовательской деятельности обучающихся, индивидуальных образовательных программ и индивидуальных учебных планов;

в) качественная разработка и своевременное внедрение программ сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта, высокая эффективность выполнения образовательной программы организации;

г) высокая эффективность инновационной, опытно-экспериментальной и методической работы организации;

д) качественная разработка и своевременное внедрение программ оценки качества образовательного процесса в организации;

е) высокая эффективность содержательной деятельности информационного предметного центра, образцовое содержание кабинета, аудитории;

ж) результативность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися и воспитанниками, требующими усиленного педагогического внимания;

з) снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

и) высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, посещения организационно-методических мероприятий;

5) руководителям методических объединений, заместителям руководителя организации:

а) высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса;

б) качественное выполнение плана воспитательной работы;

в) качественная организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательной деятельности, ведением учебной документации и другими направлениями внутреннего контроля;

г) высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;

д) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении организацией;

е) сохранение контингента обучающихся и воспитанников;

ж) высокий уровень организации аттестации педагогических работников организации;

з) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

6) **заместителю директора по административно-хозяйственной работе и другим представителям учебно-вспомогательного персонала:**

а) оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательной деятельности;

б) качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательной организации (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды);

в) качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

г) высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

д) своевременное и качественное сопровождение новой системы оплаты труда,

разработка новых положений, подготовка экономических расчетов;

е) своевременное и качественное представление отчетности;

ж) качественное ведение документации;

7) заведующему библиотекой и медиаспециалисту:

высокая читательская активность обучающихся и воспитанников;

участие в мероприятиях, проводимых на уровне муниципального образования, региональном уровне, федеральном уровне, оформление тематических выставок, организация мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга;

8) младшему обслуживающему персоналу:

содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;

оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

21. В случае применения разовых поощрительных выплат (премий) по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением о стимулировании по критериям, указанным в пункте 20 настоящего Порядка.

22. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты в связи с праздничными датами;

другие выплаты, предусмотренные коллективным договором и региональным отраслевым соглашением по организациям образования Орловской области.

23. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются: работникам образовательной организации, включая заместителей руководителя и главного бухгалтера, - в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников

образовательной организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда;

руководителям образовательных организаций - в соответствии с правовыми актами уполномоченного исполнительного органа государственной власти Орловской области в сфере образования.

24. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

25. Из фонда оплаты труда образовательной организации работникам может быть оказана материальная помощь согласно положению о предоставлении материальной помощи работникам и ее размеров, согласованных с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников образовательной организации в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере должностного оклада (тарифной ставки);

2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, в размере до двух должностных окладов (тарифных ставок);

3) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью лечения работника в размере должностного оклада (тарифной ставки);

4) при уходе в очередной отпуск в размере должностного оклада (тарифной ставки) не более 1 раза в год.

26. Материальная помощь выделяется на основании приказа образовательной организации с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации.

27. На основании общего собрания образовательной организации создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования работников образовательной организации.

28. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с утвержденным Положением о стимулировании осуществляются на основании приказа образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организаций, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда.

29. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителей, главному бухгалтеру образовательной организации осуществляются в размере и порядке, установленном приложением 9 к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

Приложение 7
к Примерному положению
об оплате труда работников БПОУ ОО
«Глазуновский сельскохозяйственный
техникум»

ПОРЯДОК
формирования фонда оплаты труда работников
БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум»

1. Установить, что фонд оплаты труда работников техникума формируется:

1) из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков общеобразовательных учреждений по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются для техникума – в размере 5 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

3) средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 20 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

Таблица 1

Типы образовательных организаций, показатели	Норматив, %
государственные образовательные организации и государственные организации, осуществляющие образовательную деятельность, за исключением оздоровительных лагерей (центров)	35
оздоровительные лагеря (центры)	70
Дополнительно при наличии:	
филиалов	5
автономных котельных	5
столовых	5
общежитий	5

Приложение 8
к Примерному положению
об оплате труда работников БПОУ ОО
«Глазуновский сельскохозяйственный техникум»

Порядок оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум»

1. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера (далее - руководящие работники) образовательной организации (далее - образовательная организация) состоит из должностного оклада, размер которого определяется исходя из численности обучающихся, отнесения образовательной организации к группе по оплате труда руководителя, специфики работы руководящего работника, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

2. Показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников определяются согласно приложению 6 к Положению.

3. Должностные оклады руководителей образовательных организаций определяются по следующей формуле:

Од = Б х ($Кр_1$ + $Кр_2$) х $Ксп_1$, где:

Од - должностной оклад руководителя образовательной организации;

Б - базовая единица;

$Кр_1$ - повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя образовательной организации в зависимости от численности учащихся (воспитанников), значения которого приведены в таблице 1;

$Кр_2$ - повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя образовательной организации в зависимости от отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, значения которого приведены в таблице 2;

$Ксп_1$ - коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице 4 приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям), с учетом условий, приведенных в пункте 4 настоящего Порядка.

Таблица 1

Число воспитанников, обучающихся	**Повышающий коэффициент ($Кр_1$)**
Свыше 1000 чел.	3,5
От 500 до 1000 чел.	3,2
От 250 до 500 чел.	3
До 250 чел.	2,75

Таблица 2

Группа по оплате труда руководителей	**Повышающий коэффициент ($Кр_2$)**
1	2
I группа	1,5
II группа	1
III группа	0,5
IV группа	0,25

4. Отдельные коэффициенты специфики применяются при следующих условиях:

1) за работу в организации если численность детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, составляет более 10% общей численности обучающихся.

5. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются руководителем образовательной организации на 10 - 20% ниже должностного оклада руководителя без учета коэффициентов специфики.

Виды и размеры коэффициентов специфики для расчета должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательной организации определяются руководителем образовательной организации персонально по каждому из заместителей руководителей и главному бухгалтеру в соответствии с приложением 1 к Положению с учетом условий, приведенных в пункте 4 настоящего Порядка.

6. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководящим работникам образовательных организаций производится по должностным окладам (ставкам оплаты труда) педагогических работников.

7. Руководящим работникам образовательных организаций устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

8. Компенсационные выплаты руководящим работникам образовательной организации устанавливаются в размерах и в порядке, установленных приложением 7 к Положению.

9. К выплатам стимулирующего характера для руководителя образовательной организации относятся премии и надбавки, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

10. Стимулирующие надбавки руководителю образовательной организации устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа, по результатам инновационной деятельности, за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности образовательной организации, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.

11. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителям образовательных организаций представлены в таблице 3 настоящего Порядка.

Таблица 3

№	Показатели	Критерии оценки	%
1	2	3	4
Профессиональные образовательные организации			
1.	Основная деятельность организации		до 19
1.1.	Инновационно-экспериментальная деятельность	Участие в работе экспериментальных площадок	1
		Внедрение в образовательный процесс инновационных программ, введение новых профессий и специальностей	2
		максимум	2
1.2.	Положительная динамика материально-технического обеспечения профессиональной образовательной организации за счет привлечения внебюджетных источников	Доля денежных средств, привлеченных из внебюджетных источников на укрепление материально-технической базы профессиональной образовательной организации, от общего объема дохода составляет:	
		От 50% до 59%	1
		От 60% до 69%	2
		От 70% до 79%	3
		От 80% до 89%	4
		От 90% до 100%	5
		максимум	5
1.3.	Обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение	Наличие сайта профессиональной образовательной организации, соответствующего требованиям	2

	официального сайта организации в сети Интернет	законодательства	
		максимум	2
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство организации	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя	2
		Оперативность выполнения предписаний надзорных органов, замечаний учредителя (при их наличии)	2
		максимум	2
1.5.	Сетевое взаимодействие с работодателями	Наличие договоров о сетевом взаимодействии с работодателями	2
		Наличие договоров о сетевом взаимодействии с работодателями по реализации модели дуального обучения	4
		максимум	4
1.6.	Целевое обучение студентов по основным профессиональным образовательным программам	Наличие договоров о целевом обучении студентов по основным профессиональным образовательным программам	
		Менее 10 договоров	2
		Более 10 договоров	
		максимум	4
2.	Работа с обучающимися		до 13
2.1	Результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов регионального и всероссийского уровней, участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах международного уровня, участие организации в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся	Наличие призеров олимпиад и конкурсов только регионального уровня, в том числе призеров регионального чемпионата профессионального мастерства по стандартам "Ворлдскиллс"	1
		Наличие призеров олимпиад и конкурсов только всероссийского уровня, в том числе призеров национального чемпионата профессионального мастерства по стандартам "Ворлдскиллс"	2
		Наличие призеров олимпиад и конкурсов только международного уровня, в том числе призеров международного чемпионата профессионального мастерства по стандартам "Ворлдскиллс"	3
		Наличие победителей олимпиад и конкурсов регионального уровня, в том числе победителей регионального чемпионата профессионального мастерства по стандартам "Ворлдскиллс"	4

		Наличие победителей олимпиад и конкурсов международного и (или) всероссийского уровней, в том числе победителей и призеров национального и международного чемпионата профессионального мастерства по стандартам "Ворлдскиллс"	5
		максимум	5
2.2.	Сохранение контингента обучающихся	Свыше 12% обучающихся отчислены в течение года	0
		От 8% до 11% обучающихся отчислены в течение года	2
		От 4% до 7% обучающихся отчислены в течение года	3
		От 0% до 3% обучающихся отчислены в течение года	4
		максимум	4
2.3	Результативность воспитательной работы	Отсутствие преступлений и правонарушений среди обучающихся образовательного учреждения	2
		Отсутствие преступлений и правонарушений среди обучающихся образовательного учреждения, наличие студенческих общественных объединений, волонтерских движений	4
		максимум	4
3.	Финансово-экономическая деятельность организации		до 10
3.1	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения	Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, устраненных в ходе проверок	1
		Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя	3
		максимум	3
3.2.	Достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области	от 90% до 94%	3
		от 95% и выше	7
		максимум	7
4.	Работа с кадрами		до 8
4.1.	Стабильность кадрового состава профессиональной образовательной организации	Доля уволенных в течение года работников (от общей численности работников) :	
		свыше 20%	0
		от 10% до 20%	1

		менее 10%	3
		максимум	3
4.2.	Доля работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории	От 70 % до 80 %	1
		От 81 % до 90 %	2
		От 91 % до 100 %	3
		максимум	3
4.3.	Участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	Участие педагогического персонала в региональных профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	1
		Участие педагогического персонала в международных, всероссийских профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	2
		максимум	2

12. Размеры стимулирующих надбавок руководителю, их заместителям и главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

13. В случае применения стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, указанных в таблице 3 настоящего Порядка.

14. Размеры надбавок заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются ежегодно в срок до 15 января текущего финансового года приказом руководителя образовательной организации, а руководителю - приказом органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательная организация, в порядке, установленном пунктами 21 - 26 настоящего Порядка.

15. Размеры стимулирующих надбавок руководителю образовательной организации могут быть уменьшены вплоть до отмены приказом органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательная организация, в случае ухудшения показателей, являющихся критериями для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям.

16. Премирование руководителя образовательной организации осуществляется на основании приказа органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательная организация.

17. Премирование руководителя образовательной организации осуществляется с учетом следующих показателей:

1) положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения;

2) результаты готовности образовательной организации к новому учебному году (отсутствие замечаний и предписаний надзорных органов в актах готовности);

3) ориентация образовательных услуг на региональный рынок труда в сфере профессионального образования;

4) конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности образовательной организации, в том числе проведение на высоком организационном уровне мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних, физкультурно-оздоровительных мероприятий, семинаров, совещаний, конференций по вопросам развития образования, реализация социокультурных проектов.

Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю образовательной организации, ограничиваются объемом средств, направленных для стимулирования руководителя данной организации на финансовый год.

18. Премирование заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательной организации осуществляется по решению руководителя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации в размерах и порядке,

установленных положением об оплате труда образовательной организации, в пределах фонда оплаты труда организации

19. Руководителю образовательной организации премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательная организация.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом руководителя образовательной организации.

20. На основании приказа органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательная организация, создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования руководителя образовательной организации.

21. Состав и положение о комиссии определяются и утверждаются приказом органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательная организация.

22. Структурные подразделения органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательная организация, представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности организаций, являющихся основанием для стимулирования их руководителя.

23. Комиссия дает объективную оценку деятельности руководителя образовательной организации в соответствии с показателями качества труда руководителя образовательной организаций и на основании критериев для установления размеров стимулирующих надбавок руководителю, указанных в таблице 3 настоящего Порядка.

24. Заседание комиссии проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Руководитель образовательной организации имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

25. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии орган исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательная организация, издает приказ об установлении стимулирующих надбавок или премировании руководителя образовательной организации.

26. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов образовательной организации от предпринимательской деятельности руководителю образовательной организации устанавливается надбавка в размере до 5% доходов от платных образовательных и иных услуг, оказываемых образовательной организацией сверх утвержденного государственного задания, которая выплачивается за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

27. В пределах фонда оплаты труда образовательной организации руководящим работникам оказывается материальная помощь в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60) в размере должностного оклада;

2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, в размере до двух средних заработков, определенных в соответствии с действующим порядком исчисления среднего заработка;

3) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью длительного и дорогостоящего лечения с представлением документов об оплате, выданных медицинской организацией, в размере должностного оклада;

4) при уходе в очередной отпуск в размере должностного оклада не более 1 раза в год.

29. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее - коэффициент кратности) представлено в таблице 4.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

Таблица 4

Число воспитанников, обучающихся, учащихся	**Коэффициент кратности**	
	руководитель	**заместители руководителя, главный бухгалтер**
Свыше 1000 чел.	до 5	до 4,5
От 750 до 1000 чел.	до 4,5	до 4
От 500 до 750 чел.	до 4	до 3,5
До 500 чел.	до 3,5	до 3

31. Расходы на оплату труда руководящих работников образовательной организации ограничиваются:

25% средств, направляемых образовательной организацией, штатная численность сотрудников которой с учетом педагогических ставок не превышает 30 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

15% средств, направляемых образовательной организацией, штатная численность сотрудников которой с учетом педагогических ставок не превышает 50 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

12% средств, направляемых образовательной организацией, штатная численность сотрудников которой с учетом педагогических ставок не превышает 120 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

10% средств, направляемых иной образовательной организацией на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий работников и должностей,
подлежащим периодическим медицинским осмотрам

№	Наименование подразделения	Профессии, подлежащие медосмотру	Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов согласно приложению №1 и 2 к Приказу Минздравсоцразвития россии от 12.04.2011 г. № 302 н)	Периодичность осмотров	Врачи-специалисты	Лабораторные и функциональные исследования
1	Административно -управленческий аппарат	Директор Руководитель филиала Заместитель директора Главный бухгалтер	Работа в образовательных организациях всех типов и видов (18(прил.2)) Ионизирующее излучение, радиоактивные вещества (3.1) Электрическое и магнитное поле промышленной частоты (3.2.2.2) Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (3.2.2.4) Сенсорные нагрузки (4.2.2) Физические перегрузки (4.1) Галогены (хлор) (1.2.8.1) Пыль животного происхождения	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год	Терапевт Акушер-гинеколог Отоларинголог Офтальмолог Невропатолог Стоматолог Дерматовенеролог	Рентгенограф ия грудной клетки Кровь на Сифилис Мазки на гонорею Исследования на гельминты и протозоозы Кровь на НВ, лейкоциты, СОЭ
2	Педагогический персонал	Руководитель физвоспитания Педагог-психолог Преподаватель- организатор ОБЖ Педагог дополнительного образования Мастер производственного обучения Преподаватели Воспитатель Социальный педагог	Работа в образовательных организациях всех типов и видов (18(прил.2)) Ионизирующее излучение, радиоактивные вещества (3.1) Электрическое и магнитное поле промышленной частоты (3.2.2.2) Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (3.2.2.4) Сенсорные нагрузки (4.2.2) Физические перегрузки (4.1) Галогены (хлор) (1.2.8.1) Пыль животного происхождения	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год	Терапевт Акушер-гинеколог Отоларинголог Офтальмолог Невропатолог Стоматолог Дерматовенеролог	Рентгенография грудной клетки Кровь на Сифилис Мазки на гонорею Исследования на гельминты и протозоозы Кровь на НВ, лейкоциты, СОЭ

3	Учебно-вспомогательный персонал	Инженер-программист Специалист по охране труда Экономист Бухгалтер Заведующий библиотекой Заведующий столовой Заведующий отделением Заведующий хозяйственным отделом Заведующий складом Бухгалтер-кассир Библиотекарь Лаборант Художник Секретарь-машинист Секретарь учебной части Специалист по кадрам Архивариус Документовед Паспортист Комендант Старший мастер Механик	Работа в образовательных организациях всех типов и видов (18(прил.2)) Ионизирующее излучение, радиоактивные вещества(3.1) Электрическое и магнитное поле промышленной частоты(3.2.2.2) Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (3.2.2.4) Сенсорные нагрузки (4.2.2) Физические перегрузки (4.1) Галогены (хлор) (1.2.8.1) Пыль животного происхождения	1 раз в год 1 раз в год	Терапевт Акушер-гинеколог Отоларинголог Офтальмолог Невропатолог Стоматолог Дерматовенеролог	Рентгенография грудной клетки Кровь на сифилис Мазки на гонорею Исследования на гельминты и протозоозы Кровь на НВ, лейкоциты, СОЭ
4	Обслуживающий персонал	Водители Слесарь Слесарь-электрик Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Электрогазосварщик Повар Плотник Уборщик Сторож (вахтер) Подсобный рабочий Гардеробщик Дворник	Работа в образовательных организациях всех типов и видов (18(прил.2)) Ионизирующее излучение, радиоактивные вещества (3.1) Электрическое и магнитное поле промышленной частоты (3.2.2.2) Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (3.2.2.4) Сенсорные нагрузки (4.2.2) Физические перегрузки (4.1)	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год	Терапевт Акушер-гинеколог Отоларинголог Офтальмолог Невропатолог Стоматолог Дерматовенеролог	Рентгенография грудной клетки Кровь на Сифилис Мазки на гонорею Исследования на гельминты и протозоозы Кровь на НВ, лейкоциты, СОЭ

		Пчеловод Дежурный по общежитию Кладовщик Оператор котельной Инженер по эксплуатации газовых объектов Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Галогены (хлор) (1.2.8.1) Пыль животного происхождения	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год 1 раз в год		

Примечание:

1. При проведении предварительных и периодических медицинских осмотров всем обследуемым в обязательном порядке проводятся: клинический анализ крови (гемоглобин, цветной показатель, эритроциты, тромбоциты, лейкоциты, лейкоцитарная формула, СОЭ); клинический анализ мочи (удельный вес, белок, сахар, микроскопия осадка); электрокардиография, цифровая флюорография или рентгенография в 2-х проекциях (прямая и боковая) легких; биохимический скрининг: содержание в сыворотке крови глюкозы, холестерина. Все женщины осматриваются акушером-гинекологом с проведением бактериологического (на флору) и цитологичекого (на атипичные клетки) исследования не реже 1 раза в год; женщины в возрасте старше 40 лет проходят 1 раз в 2 года маммографию или УЗИ молочных желез.

2. Участие врача-терапевта, врача-психиатра и врача-нарколога при прохождении предварительного и периодического медицинского осмотра является обязательным для всех категорий обследуемых.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий работников и должностей,
подлежащих обучению охране труда и проверке знаний
по охране труда

№	Наименование подразделения	Профессии, подлежащие обучению и проверке знаний по охране труда	Наименование вида обучения	Периодичность Обучения
1	Административно-управленческий аппарат	Директор Руководитель филиала Заместитель директора Главный бухгалтер	Вводный инструктаж Первичный инструктаж Повторный инструктаж Целевой инструктаж Внеплановый инструктаж Обучение и проверка знаний по утвержденным программам обучения	При приеме на работу На рабочем месте На рабочем месте 1 раз в 6 месяцев При выполнении разовых работ, при проведении в организации массовых мероприятий. При изменении технологических процессов, при нарушении работниками требований охраны труда, по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля; При перерывах в работе (для работ с вредными и (или) опасными условиями - более 30 календарных дней, а для остальных работ - более двух месяцев); по решению работодателя (или уполномоченного им лица). 1 раз в 3 года
2	Педагогический персонал	Руководитель физвоспитания Педагог психолог Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Педагог дополнительного образования Мастер производственного обучения Преподаватели Воспитатель Социальный педагог	Вводный инструктаж Первичный инструктаж Повторный инструктаж Целевой инструктаж Внеплановый инструктаж Обучение и проверка знаний по утвержденным программам обучения	При приеме на работу На рабочем месте На рабочем месте 1 раз в 6 месяцев При выполнении разовых работ, при проведении в организации массовых мероприятий. При изменении технологических процессов, при нарушении работниками требований охраны труда, по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля; При перерывах в работе (для работ с вредными и (или) опасными условиями - более 30 календарных дней, а для остальных работ - более двух месяцев) по решению работодателя (или уполномоченного им лица). 1 раз в 3 года

3	Учебно-вспомогательный персонал	Инженер-программист Специалист по охране труда Экономист Бухгалтер Заведующий библиотекой Заведующий столовой Заведующий отделением Заведующий хозяйственным отделом Заведующий складом Бухгалтер-кассир Библиотекарь Лаборант Художник Секретарь-машинист Секретарь учебной части Специалист по кадрам Архивариус Документовед Паспортист Комендант Старший мастер Механик	Вводный инструктаж Первичный инструктаж Повторный инструктаж Целевой инструктаж Внеплановый инструктаж Обучение и проверка знаний по утвержденным программам обучения	При приеме на работу На рабочем месте На рабочем месте 1 раз в 6 месяцев При выполнении разовых работ, при проведении в организации массовых мероприятий. При изменении технологических процессов, при нарушении работниками требований охраны труда, по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля; При перерывах в работе (для работ с вредными и (или) опасными условиями - более 30 календарных 1 раз в 3 года
4.	Обслуживающий персонал	Водители Слесарь Слесарь-электрик Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Электрогазосварщик Повар Плотник Уборщик Сторож (вахтер) Подсобный рабочий Гардеробщик Дворник Пчеловод Дежурный по общежитию Кладовщик Оператор котельной Инженер по	Вводный инструктаж Первичный инструктаж Повторный инструктаж Целевой инструктаж Внеплановый инструктаж Обучение и проверка знаний по утвержденным программам обучения	При приеме на работу На рабочем месте На рабочем месте 1 раз в 6 месяцев При выполнении разовых работ, при проведении в организации массовых мероприятий. При изменении технологических процессов, при нарушении работниками требований охраны труда, по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля; При перерывах в работе (для работ с вредными и (или) опасными условиями - более 30 календарных 1 раз в 3 года

		эксплуатации газовых объектов Машинист по стирке и ремонту спецодежды		

Примечание:

1. На территории субъекта Российской Федерации организацию обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда координируют федеральные органы исполнительной власти и орган исполнительной власти по труду субъекта Российской Федерации, который формирует банк данных всех обучающих организаций, находящихся на территории субъекта Российской Федерации.

2. Ответственность за качество обучения по охране труда и выполнение утвержденных программ по охране труда несут обучающая организация и работодатель организации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3. Контроль за своевременным проведением проверки знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, организаций осуществляется органами федеральной инспекции труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий работников и должностей, имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование профессии работника	Наименование смывающего и обеззараживающего средства	Норма выдачи в месяц
1.	Мастер производственного обучения	Мыло	100 г
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло туалетное Мыло хозяйственное Порошок	50 г 100 г 100 г
3.	Уборщик служебных помещений	Мыло Порошок Чистящее средство Дезинфицирующее средство	100 г 100 г 150 г 200 г
4.	Мойщик посуды	Мыло Порошок Чистящее средство Дезинфицирующее средство	100 г 100 г 150 г 200 г
5.	Электрик-монтёр	Мыло туалетное	50 г
6.	Дворник	Мыло туалетное	50 г
7.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Мыло Порошок	200 г 400 г

Примечание: Данный Перечень разработан в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий Работников и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск

- машинист оператор (кочегар) котельной котлов, работающих на жидком топливе и газе – 7 календарных дней;
- повар, постоянно работающий у горячих плит – 7 календарных дней;
- кухонный рабочий (работа, связанная с мойкой посуды, тары, технологического оборудования) – 7 календарных дней;
- слесарь-ремонтник – 7 календарных дней;
- электромонтер – 7 календарных дней;
- электро-, газосварщик – 7 календарных дней.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий Работников и должностей,
имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей
БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум»

Норматив составлен и действует на основании:

- Межотраслевых правил обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. №290н),
- типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных спецодежды, спецобуви и других СИЗ работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 г. №541н),
- типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 22.06.2009 г. №357н);
- норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясах, единым для всех отраслей экономики (утв. постановлением Минтруда РФ от 31.12.1997 г. № 70).

Таблица 1

Перечень профессий и должностей и нормы выдачи СИЗ

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (ед., компл.)	Срок носки в месяцах
1	Библиотекарь	Халат х/б	1	12
2	Водитель автомобиля при управлении автобусом и легковым автомобилем	Костюм из х/б или смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	дежурный
		Перчатки трикотажные с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные двупалые	6 пар	12
		Жилет сигнальный 2класса защиты	1	12
3	Водитель автомобиля при управлении грузовым и специальным автомобилем	Костюм из х/б или смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Ботинки кожаные с жестким подноском или сапоги кожаные с жестким подноском	1 пара	12
		Перчатки трикотажные с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные двупалые	12 пар	12
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1	12
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами	1 пара	12
		Костюм на утепляющей прокладке	1	18
		Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепленные сжестким подноском	1 пара	24
4	Гардеробщик	Халат из х/б или смешанных тканей	1	12

5	Дворник	Костюм из х/б или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Фартук х/б с нагрудником	1	12
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12
		Плащ непромокаемый	1	36
		Куртка на утепляющей прокладке	1	18
		Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 пара	24
		Галоши на валенки	1 пара	24
6	Кладовщик	Костюм из х/б или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	4 пары	12
		Куртка на утепляющей прокладке	1	18
		Брюки на утепляющей прокладке	1	18
		Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 пара	24
7	Кухонный рабочий	Куртка белая х/б	1	4
		Фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой	1	6
		Шапочка белая х/б	1	6
		Рукавицы комбинированные	1 пара	6
8	Лаборант	Халат из х/б или из смешанных тканей	1	18
9	Повар, кондитер	Куртка белая х/б	1	4
		Брюки светлые х/б (для женщин - юбка светлая х/б)	1	4
		Фартук белый х/б колпак белый х/б или косынка белая х/б	1	4
		Полотенце	1	4
		Тапочки, или туфли, или ботинки текстильные или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве	1	6
		Рукавицы х/б	1	дежурные
10	Посудомойщица	Куртка белая х/б	1	4
		Фартук прорезиненный с нагрудником	1	12
		Шапочка белая х/б	1	6
11	Слесарь-сантехник	Костюм брезентовый или х/б с водоотталкивающей пропиткой	1	18
		Сапоги резиновые	1 пара	12
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12
		Перчатки резиновые	1 пара	дежурные
		Противогаз	1	дежурный
		Куртка на утепляющей прокладке	1	18
		Брюки на утепляющей прокладке	1	18
		Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 пара	24

12	Уборщик производственных, служебных или бытовых помещений	Халат из х/б или смешанных тканей	1	12
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	6 пар	12
		Перчатки резиновые	2 пары	12
13	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон из х/б смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Перчатки диэлектрические	1 пара	дежурные
		Галоши диэлектрические	1 пара	дежурные
14	Электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах; электросварщик ручной сварки; сварщик на машинах контактной (прессовой) сварки	Костюм брезентовый или костюм сварщика	1	12
		Ботинки кожаные с жестким подноском или сапоги резиновые с жестким подноском	1 пара	12
		Рукавицы брезентовые или краги сварщика	12 пар	12
		Очки защитные или щиток защитный	1	до износа

Примечания:

1. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов (п. 7 Правила…).

2. СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы (п. 12 Правила …).

3. Работодатель должен обеспечить замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника (п. 25 Правила….).

4. Дежурные СИЗ общего пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены. Указанные СИЗ с учетом требований личной гигиены и индивидуальных особенностей работников могут быть закреплены за определенными рабочими местами и передаваться от одной смены другой.

В таких случаях СИЗ выдаются под ответственность руководителей структурных подразделений, уполномоченных работодателем на проведение данных работ (п. 20 Правила….).

5. СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных условиях, должны выдаваться работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его

окончанием должны быть сданы работодателю для организованного хранения до следующего сезона.

Время пользования указанными видами СИЗ устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и местных климатических условий.

В сроки носки СИЗ, применяемых в особых температурных условиях, включается время их организованного хранения (п. 21 Правила….).

6. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки (п. 13 Правила….).

7. Работник обязан правильно применять СИЗ, выданные ему в установленном порядке (п. 10 Правила….).

8. Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам (п. 13 Правила….).

9. Работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории работодателя (п. 27 Правила...).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

ПЕРЕЧЕНЬ
лекарственных средств и изделий медицинского назначения для комплектации аптечек первой медицинской помощи в подразделениях техникума

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 марта 2011 г. N 169н "Об утверждении требований к комплектации и изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам»

№ п/п	Наименование изделий медицинского назначения	Нормативный документ	Форма выпуска (размеры)	Количество (штуки, упаковки)
1	***Изделия медицинского назначения для временной остановки наружного кровотечения и перевязки ран***			
1.1	Жгут кровоостанавливающий	ГОСТ Р ИСО 10993-99		1 шт.
1.2	Бинт марлевый медицинский нестерильный	ГОСТ 1172-93	5 м х 5 см	1 шт.
1.3	Бинт марлевый медицинский нестерильный	ГОСТ 1172-93	5 м х 10 см	1 шт.
1.4	Бинт марлевый медицинский нестерильный	ГОСТ 1172-93	7 м х 14 см	1 шт.
1.5	Бинт марлевый медицинский стерильный	ГОСТ 1172-93	5 м х 7 см	1 шт.
1.6	Бинт марлевый медицинский стерильный	ГОСТ 1172-93	5 м х 10 см	2 шт.
1.7	Бинт марлевый медицинский стерильный	ГОСТ 1172-93	7 м х 14 см	2 шт.
1.8	Пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный с герметичной оболочкой	ГОСТ 1179-93		1 шт.
1.9	Салфетки марлевые медицинские стерильные	ГОСТ 16427-93	Не менее 16 х 14 см N 10	1 уп.
1.10	Лейкопластырь бактерицидный	ГОСТ Р ИСО 10993-99	Не менее 4 см х 10 см	2 шт.
1.11	Лейкопластырь бактерицидный	ГОСТ Р ИСО 10993-99	Не менее 1,9 см х 7,2 см	10 шт.

1.12	Лейкопластырь рулонный	ГОСТ Р ИСО 10993-99	Не менее 1 см х 250 см	1 шт.
2	***Изделия медицинского назначения для проведения сердечно-легочной реанимации***			
2.1	Устройство для проведения искусственного дыхания «Рот - Устройство - Рот» или карманная маска для искусственной вентиляции легких «Рот - маска»	ГОСТ Р ИСО 10993-99		1 шт.
3	***Прочие изделия медицинского назначения***			
3.1	Ножницы для разрезания повязок по Листеру	ГОСТ 21239-93 (ИСО 7741-86)		1 шт.
3.2	Салфетки антисептические из бумажного текстилеподобного материала стерильные спиртовые	ГОСТ Р ИСО 10993-99	Не менее 12,5 х 11,0 см	5 шт.
3.3	Перчатки медицинские нестерильные, смотровые	ГОСТ Р ИСО 10993-99 ГОСТ Р 52238-2004 ГОСТ Р 52239-2004 ГОСТ 3-88	Размер не менее М	2 пары
3.4	Маска медицинская нестерильная 3-слойная из нетканого материала с резинками или с завязками	ГОСТ Р ИСО 10993-99		2 шт.
3.5	Покрывало спасательное изотермическое	ГОСТ Р ИСО 10993-99, ГОСТ Р 50444-92	Не менее 160 х 210 см	1 шт.
4	***Прочие средства***			
4.1	Английские булавки стальные со спиралью	ГОСТ 9389-75	не менее 38 мм	3 шт.
4.2	Рекомендации с пиктограммами по использованию изделий медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам			1 шт.
4.3	Футляр или сумка санитарная			1 шт.
4.4	Блокнот отрывной для записей	ГОСТ 18510-87	формат не	1 шт.

			менее А7	
4.5	Авторучка	ГОСТ 28937-91		

Примечания:

1. Изделия медицинского назначения, входящие в состав аптечки для оказания первой помощи работникам (далее - Состав аптечки), не подлежат замене.

2. По истечении сроков годности изделий медицинского назначения, входящих в Состав аптечки, или в случае их использования аптечку необходимо пополнить.

3. Аптечка для оказания первой помощи работникам подлежит комплектации изделиями медицинского назначения, зарегистрированными в установленном порядке на территории Российской Федерации.

4. Рекомендации с пиктограммами по использованию изделий медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам (п. 4.2 Состава аптечки) должны предусматривать описание (изображение) следующих действий:

а) при оказании первой помощи все манипуляции выполнять в медицинских перчатках (п. 3.3 Состава аптечки). При наличии угрозы распространения инфекционных заболеваний использовать маску медицинскую (п. 3.4 Состава аптечки);

б) при артериальном кровотечении из крупной (магистральной) артерии прижать сосуд пальцами в точках прижатия, наложить жгут кровоостанавливающий (п. 1.1 Состава аптечки) выше места повреждения с указанием в записке (пп. 4.4 - 4.5 Состава аптечки) времени наложения жгута, наложить на рану давящую (тугую) повязку (пп. 1.2-1.12 Состава аптечки);

в) при отсутствии у лица, которому оказывают первую помощь, самостоятельного дыхания провести искусственное дыхание при помощи устройства для проведения искусственного дыхания "Рот-Устройство-Рот" или карманной маски для искусственной вентиляции лёгких "Рот-маска" (п. 2.1 Состава аптечки);

г) при наличии раны наложить давящую (тугую) повязку, используя стерильные салфетки (п. 1.9 Состава аптечки) и бинты (п. 1.2-1.7 Состава аптечки) или применяя пакет перевязочный стерильный (п. 1.8 Состава аптечки). При отсутствии кровотечения из раны и отсутствии возможности наложения давящей повязки наложить на рану стерильную салфетку (п. 1.9 Состава аптечки) и закрепить её лейкопластырем (п. 1.12 Состава аптечки). При микротравмах использовать лейкопластырь бактерицидный (п. 1.10 - 1.11 Состава аптечки);

д) при попадании на кожу и слизистые биологических жидкостей лиц, которым оказывается первая помощь, использовать салфетки антисептические из бумажного текстилеподобного материала стерильные спиртовые (п. 3.2 Состава аптечки);

е) покрывало спасательное изотермическое (п. 3.5 Состава аптечки) расстелить (серебристой стороной к телу для защиты от переохлаждения; золотой стороной к телу для защиты от перегревания), лицо оставить открытым, конец покрывала загнуть и закрепить.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

I. Общие положения

1.1 Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум».

1.2 Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

1.3 Данное соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

1.4 Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором БПОУ ОО «Глазуновский сельскохозяйственный техникум» и профсоюзным комитетом.

II. Перечень мероприятий соглашения по охране труда

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Содержание мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность	Условия реализации
Заключить договор на проведении аттестации рабочих мест	Определение уровня соответствия норм	При финансировании
Улучшение материально-технического оснащения для реализации ФГОС	Обеспечение условий для введения ФГОС	В рамках модернизации образования
Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Соответствие требованиям Роспотребнадзора и современного времени	Средства бюджета

1. Организационные мероприятия (ежегодные)

1.1. Предоставлять работникам техникума работу по профилю их специализации в объеме нагрузки установленной трудовым законодательством для работников образования.

1.2. Организовывать и контролировать работу по соблюдению в учреждении законодательства по охране труда, выполнение и санитарно-гигиенических правил. Предупреждение травматизма и других несчастных случаев среди работников и обучающихся, в соответствии с графиком контроля.

1.3. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом РФ образцам.

1.4. Обеспечить воспитательно-образовательный процесс учебными пособием и инвентарем.

1.5. Разработка приказов по охране труда.

1.6. Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями по безопасности труда.

1.7. Организация и проведение административно- общественного контроля по охране труда.

1.8. Обеспечить санитарные нормы, температурно- климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

1.9. Обеспечить защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

1.10. Составление графика отпусков.

1.11. Организовать расследование и учет несчастных случаев с работниками и обучающимися с составление актов по формам Н-1и Н-2, проводить профилактическую работу по их предупреждению.

1.12. Организовывать систематический административно-общественный контроль по охране труда.

2. Технические мероприятия

2.1. Установка осветительной аппаратуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещений, местах массового перехода, на территории.

2.2. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.

2.3. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствии безопасной эксплуатации.

3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии.

4. Мероприятия по обеспечению средствам индивидуальной защиты

4.1. Обеспечение работников мылом, моющими средствами, халатами, перчатками.

4.2. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током(диэлектрические перчатки, инструменты с изолирующими ручками).

5. Мероприятия по пожарной безопасности

5.1. Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основании правил пожарной безопасности.

5.2. Обеспечение подразделений техникума первичными средствами пожаротушения (огнетушители)

5.3. Организация обучения работающих и обучающихся в техникуме мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.