

Государственное бюджетное учреждение Краснодарского края  
«Центр занятости населения Краснодарского края»

Уведомительная регистрация  
коллективного договора, соглашения

Дата 04.12.2012 № 58/12

Сек. зам. А.А. Сороков /ИИ/

Итого зарегистрировано договоров, соглашений: 04/12/12

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного образовательного учреждения начального  
профессионального образования профессионального училища №71  
Краснодарского края

на 2012 -2015 годы

От работодателя:

Директор  
ГБОУ НПО ПУ №71 КК

А.А.Лаптев  
«03» декабря 2012



От работников:

Председатель ПК  
ГБОУ НПО ПУ №71 КК

А.В.Петрушенко  
«03» декабря 2012

Принят на Общем собрании  
протокол от «12» ноября 2012 №9

п. Кубанский  
2012 г.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в ГБОУ НПО ПУ № 71 КК.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Законом Краснодарского края "О социальном партнерстве", с учетом отраслевого соглашения.

1.3. Предметом настоящего договора является предоставление работникам с учетом экономических возможностей организации, работодателя дополнительных по сравнению с установленными законодательством, соглашениями гарантий и компенсаций.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора, соблюдаются прежние нормы.

1.5. Сторонами коллективного договора являются: "Работодатель" в лице директора ГБОУ НПО ПУ № 71 КК Лаптева Анатолия Алексеевича. "Работники" в лице председателя ПК Петрушенко Андрея Вячеславовича.

1.6. Работодатель признает Профком в качестве единственного представителя работников.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ НПО ПУ № 71 КК.

1.8. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует три года.

## **II. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к настоящему договору).

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения в ГБОУ НПО ПУ № 71 КК регулируются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего на работу работника с:

- коллективным договором;
- состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте;
- установленными гарантиями и компенсациями.

2.4. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, коллективным договором.

2.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.72.2, 73).

2.6. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

Если работники данного работодателя не объединены в первичные профсоюзные организации, то увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, в порядке, предусмотренном для учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.7. Работодатель заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, предоставляет Профкому информацию о предстоящем высвобождении работников.

2.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данном учреждении вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ работникам:

- предпенсионного возраста (за два года);
- работникам, имеющим стаж работы в организации свыше 10 лет;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- работникам, обучающимся по заочной форме в образовательном учреждении среднего и высшего профессионального образования до

завершения обучения;

- воспитывающим в неполной семье детей в возрасте до 16 лет;
- одному из двух или более членов одной семьи;

2.10. Работодатель обеспечивает высвобождаемым работникам возможность переобучения за счет средств организации профессиям (специальностям), по которым имеются вакансии.

2.11. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности работников или ликвидацией организации, предоставляется свободное от работы время, не менее четырех часов в неделю, для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

2.13. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

### **III. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА**

3.1. Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением об оплате труда работников (приложение №2 к настоящему договору). Работодатель имеет право производить выплату работникам за расширенную зону.

3.2. Выплата заработной платы производится в денежной наличной или безналичной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может составлять более 20% от общей суммы заработной платы.

3.3. Заработная плата выплачивается работнику 8 и 23 числа каждого месяца в месте выполнения им работы.

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

3.5. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

#### **IV. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ**

4.1. Из фонда профсоюза Профком выделяет работникам:

Единовременную материальную помощь:

- в связи с рождением ребёнка в размере: 2000 руб.;
- Юбилеям (50, 55 и 60 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в Учреждении свыше трех лет в размере 2000 руб.

4.2. В связи с достижением пенсионного возраста из внебюджетных средств работодателя выплачивать единовременное пособие :

- при стаже работы в организации менее 10 лет - в размере одного должностного оклада;
- при стаже работы в организации более 10 лет - в размере двух должностных окладов.

4.3. Учреждение предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня в году работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации.

4.4. Выделяет для хозяйственно-бытовых нужд работников автотранспортные средства (тарифы согласовываются с Профкомом).

Работникам, строящим и ремонтирующим жильё собственными силами при необходимости обеспечивать транспортом на территории района с оплатой за горючее.

В случае летального исхода работника училище предоставляет бесплатно транспорт и помощь в процессе похорон и выделяет родственникам работника 1 должностной оклад.

С сотрудников училища проработавших не менее 3-х лет в ГБОУ НПО ПУ № 71 КК и их близких родственников (муж, жена, дети) обучающихся в вечерних группах училища, оплату не взимать.

С сотрудников училища проработавших менее 3-х лет в ГБОУ НПО ПУ № 71 КК и их близких родственников (муж, жена, дети) взимать оплату за обучение в вечерних группах училища 50 % от стоимости.

В отношении прочих физических лиц льгота по оплате за обучение в вечерних группах устанавливается Советом учреждения.

Сотрудникам училища, проработавшим 20 лет в ГБОУ НПО ПУ №71 КК выделять поощрения в размере 1500 рублей, а проработавшим 25 и 30 лет – 2000 рублей из внебюджетных средств.

В связи с тем, что в училище имеется учебное хозяйство, на котором выращиваются зерновые и масленичные культуры, предусмотреть продажу коллективу с/х культур при условии выполнения плановых показателей промфинплана.

## **V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

Работодатель:

5.1. В соответствии с действующим законодательством и Положением об охране труда (приложение № 3) обеспечивает безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий.

5.2. Проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

5.3. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

5.4. Для всех поступающих на работу лиц проводит инструктаж по охране труда, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

5.5. Обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводит их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.6. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Работники:

5.7. Обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством и Положением об охране труда требования в области охраны труда.

5.8. В организации создается комитет (комиссия) по охране труда.

## **VI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

6.1. Права Профкома и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета обязуется:

6.2.1. При наличии письменных заявлений работников ежемесячно взимать из заработной платы и безвозмездно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы;

6.2.2. Не увольнять без предварительного согласия Профкома по своей инициативе работников, входящих в состав профсоюзных органов;

6.2.3. Предоставлять не освобожденным членам профсоюзного актива в согласованные с Профкомом сроки свободное время с оплатой среднего заработка для исполнения общественных обязанностей:

За общественную работу председателю Профкома предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 кал. дней.

6.2.4. Предоставлять Профкому необходимые для его деятельности помещение, оборудование, средства связи, транспортные средства.

6.3. Работодатель за нарушение прав профсоюза несет ответственность в соответствии со ст. 378 ТК РФ.

6.4. Профсоюзная организация оказывает своим членам юридическую консультативную помощь в защите прав и охраняемых законом интересов в области социально-трудовых отношений.

## **VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Настоящий коллективный Договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

7.2. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения, если коллективным договором не установлен иной порядок.

7.3. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующим органом по труду.

Стороны не реже чем каждый год отчитываются в выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

7.4. Профком содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

7.5. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

## Приложение №1

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профкома

\_\_\_\_\_ А.В.Петрушенко

\_\_\_\_\_ 2012г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ НПО ПУ № 71 КК

\_\_\_\_\_ А.А. Лаптев

\_\_\_\_\_ 2012г.

**Правила внутреннего трудового распорядка для  
работников ГБОУ НПО ПУ № 71 КК**

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

**1. Порядок приема, увольнения работников**

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- справку об отсутствии судимости;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников - руководителей организаций, их заместителей и других - 6 месяцев.

1.5. Приказ работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок с момента фактического начала работы.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными



федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 статьи 83 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТК РФ);

восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данном учреждении вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его

состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (если указанный срок увеличен - указать). Высвобождаемым работникам предоставляется 4 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

## **2. Основные права и обязанности работника**

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других

работников.

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

### **3. Основные права и обязанности работодателя**

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. В государственном образовательном учреждении начального профессионального образования профессиональном училище №71 Краснодарского края устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье для следующих сотрудников, задействованных в реализации образовательного процесса:

а) Мастера производственного обучения организуют свою работу в соответствии с учебным расписанием и закреплением за учебными группами.

Обеденный перерыв предоставляется продолжительностью 30 минут. В соответствии с режимом питания учащихся.

Начало работы в 8-15

б) Для инженерно-педагогических работников: старший мастер, соц. Педагог, педагог-психолог, зам. директора по УПР, зам.директора по УВР, зам.директора по ОД, методист шестидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов. Начало работы – 8-00,

Перерыв – 12-00 – 13-00,

Окончание работы – 15-00

в) Для уборщиц производственных и служебных помещений пятидневная рабочая неделя продолжительностью – 36 часов по скользящему графику.

Начало работы – 8-00

Перерыв – 12-00 – 13-00

Окончание работы – 16-00

г) Для остальных сотрудников училища пятидневная рабочая неделя.

4.3. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

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

4.5. Начало работы в 8 час.00мин.

Продолжительность ежедневной работы:

- в обычный рабочий день - 8 час.
- накануне выходных дней - 7 час.
- накануне нерабочих праздничных дней – 7час.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- в обычный рабочий день - 1 час.
- накануне выходных дней - 1 час.
- накануне нерабочих праздничных дней - 1 час.

Окончание работы:

- в обычный рабочий день - 17 час. 00 ми
- накануне выходных дней - 16 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - 16 час.00 мин.

Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36-часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего

времени.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

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

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

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

4.8.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.8.2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

4.8.3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

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

4.8.4. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного

числа работников;

4.8.5. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

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

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (ч.2,4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- выполняющим работы особого характера;
- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложении к коллективному договору №4.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.10.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации или у работодателя - физического лица.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.10.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника

перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.10.3. 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). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- рождения ребенка три календарных дня,
- регистрации брака самого работника три календарных дня,
- регистрация брака детей работника три календарных дня,
- смерти близких родственников (родителей, супругов, детей) три



календарных дня,

- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1-4 класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября)

## **5. Поощрения**

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

## **6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.2. До наложения взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюза.

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

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного

взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. *В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.*

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

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

## Приложение № 2

**СОГЛАСОВАНО****Председатель Профкома**\_\_\_\_\_ **А.В. Петрушенко**\_\_\_\_\_ **2012 г.****УТВЕРЖДАЮ****Директор ГБОУ НПО ПУ № 71КК**\_\_\_\_\_ **А.А. Лаптев**\_\_\_\_\_ **2012г.****ПОЛОЖЕНИЕ****об оплате труда работников ГБОУ НПО ПУ № 71 КК**

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ГБОУ НПО ПУ № 71 КК (далее - Положение) разработано на основе Положения об отраслевой оплате труда работников образовательных учреждений, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - трудовой кодекс РФ), Закона РФ от 10.07.1992 года №3266-1 (ред. От 10.07.2012) «Об образовании», норматива бюджетного финансирования утвержденного приказом департамента по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края и департамента образования и науки Краснодарского края от 11.09.2007 года № 328/3112, Уставом ГБОУ НПО ПУ № 71 КК и не противоречит действующему законодательству в сфере труда в целях совершенствования оплаты труда работников ГБОУ НПО ПУ № 71 КК, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Положение включает:

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

порядок и условия премирования работников ГБОУ НПО ПУ № 71 КК;

1.3. Оплата труда работников ГБОУ НПО ПУ № 71 КК устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- согласования с профсоюзным комитетом.

1.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные, стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.6. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работников ГБОУ НПО ПУ № 71 КК, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. Заработная плата работников ГБОУ НПО ПУ № 71 КК (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами ГБОУ НПО ПУ № 71 КК, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда работников ГБОУ НПО ПУ № 71 КК производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

## 2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников ГБОУ НПО ПУ № 71 КК может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение об установлении повышающего коэффициента принимается комиссией училища с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

7,5% - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный", "Народный", «Почетный»;

5,0 % - награжденным почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации (РСФСР).

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников ГБОУ НПО ПУ № 71 КК предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы – до 200%;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет до 15%.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя ГБОУ НПО ПУ № 71 КК в пределах бюджетных ассигнований на

оплату труда работников ГБОУ НПО ПУ № 71 КК, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

- руководителей структурных подразделений ГБОУ НПО ПУ № 71 КК, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя ГБОУ НПО ПУ № 71 КК;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях ГБОУ НПО ПУ № 71 КК - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам ГБОУ НПО ПУ № 71 КК устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки - до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 лет - 15%.

2.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 2.3 и 2.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников ГБОУ НПО ПУ № 71 КК, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда – до 24%;
- за совмещение профессий (должностей) – до 100%;
- за расширение зон обслуживания – до 100%;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 100%;
- специалистам за работу в сельской местности – 25%;
- за работу в ночное время в размере 35% от часовой ставки;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за материальную ответственность - 50 %;
- за заведование кабинетом – до 10%;
- за заведование лабораторией - до 15 %;
- за классное руководство - до 15 %;
- за вредность - до 12 %;
- за ведение цикловых и методических комиссий до 10 %;
- за проверку тетрадей ежемесячно с учетом учебной нагрузки;
- за второго мастера с учетом фактической посещаемости.

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, - до 24%.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

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

3.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на

который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время установленный коллективным договором составляет 35% от часовой ставки.

3.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

3.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются на основании решения педагогического совета и решения комиссии по рассмотрению результатов работы.

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

3.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

#### 4. Порядок и условия премирования работников ГБОУ НПО ПУ № 71 КК

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в ГБОУ НПО ПУ № 71 КК, могут быть установлены премии:



- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за повышение материально-технической базы ГБОУ НПО ПУ № 71 КК

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия по итогам работы не выплачивается работникам, имеющим не снятые дисциплинарные взыскания.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, - - Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

4.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.5. Ко дню работников системы профобразования сотрудникам учреждения устанавливается единовременная премия в размере не более 50% от оклада (тарифной ставки).

4.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

## 5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи установлены коллективным договором.

5.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

### 6. Оплата труда руководителя ГБОУ НПО ПУ № 71 КК, заместителей руководителя и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя ГБОУ НПО ПУ № 71 КК и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы работников, относимых к

основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителя ГБОУ НПО ПУ № 71 КК устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств – департаментом образования и науки Краснодарского края.

К основному персоналу ГБОУ НПО ПУ № 71 КК относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано училище – мастера производственного обучения и преподаватели.

6.3. Органы исполнительной власти Краснодарского края - главные распорядители средств краевого бюджета, в ведении которых находятся учреждения, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

6.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств краевого бюджета, в ведении которого находятся учреждения.

Премирование руководителей может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главными распорядителями бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств краевого бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

## 7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание ГБОУ НПО ПУ № 71 КК формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

7.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

7.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Согласовано:

Председатель ПК

А.В.Петрушенко

Главный бухгалтер

С.Г.Галушкина

## Приложение к Положению об оплате труда

## Критерии оценки и показателей эффективности деятельности работников ГБОУ НПО ПУ № 71 КК для определения размера выплат стимулирующего характера и премирования

Категории работников	Приоритетные показатели премирования	Размер устанавливаемой премии (в % от коэффициента или в денежном выражении)
<b>1. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ</b>		
<p>Преподаватели Мастера п/о</p>	<p>1. Успеваемость и высокое качества знаний у учащихся (теоретическое обучение)</p> <p>2. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и техники безопасности, своевременная сдача документации</p> <p>3. Активное участие в мероприятиях проводимых департаментом образования и науки Краснодарского края -подготовка призеров и победителей внутриучилищных, зональных, краевых, общероссийских конкурсов, олимпиад, конференций</p> <p>4. Творческий вклад в развитие образовательной деятельности (проявление творческой инициативы, разработка элективных курсов, индивидуальных программ обучения, совершенство форм и методов обучения и воспитания, проведение открытых уроков и внеурочных мероприятий по предмету, публикация на краевом уровне учебников, учебных пособий, методических разработок).</p> <p>5. Участие в методической работе (обобщение опыта работы, самообразование, активное участие в управлении училищем, выполнение плана индивидуальной методической работы).</p>	<p>Ку 0,9 до 25% Ку 0,75-0,8 до 15% Ку 0,7 до 10% по итогам учебных полугодий, учебного года</p> <p>До 5% ежемесячно</p> <p>Однократно</p> <p>До 10% До 30% До 50% До 100%</p> <p>До 25% (или не более 5% за каждый перечисленный критерий) ежемесячно</p> <p>До 25% (или не более 5% за каждый перечисленный критерий) ежемесячно</p>

	<p>6. За личное участие в городских, региональных, российских конкурсах, олимпиадах, конференциях</p> <p>7. Повышение уровня и укрепление МТБ.</p> <p>8. За вторую подгруппу (второго мастера):          -при фактическом посещении не менее 68%          -при фактическом посещении от 55% до 68%          При отсутствии планирующей документации доплата за второго мастера не выплачивается</p> <p>9. За проверку тетрадей ежемесячно:          Математика          Русский язык          Физика          Химия</p> <p>10. В связи с юбилейной датой.</p>	<p>до 30% в зависимости от уровня</p> <p>До 25% ежемесячно</p> <p>До 50% ежемесячно          До 25% ежемесячно</p> <p>100%</p> <p>10%          10%          5%          5%</p> <p>До 25%</p>
Руководители М/К	<p>1. Активная работа М/К на уровне училища, зоны, края.</p> <p>2. Высокое качество образования по предмету (систематический мониторинг качества образования: уменьшение количества учащихся с одной «3», отсутствие неуспевающих по предмету, положительная динамика административных контрольных срезов).</p> <p>3. Выполнение решений педагогического и административного советов.</p> <p>4. Наличие и реализация Программы развития предмета.</p> <p>5. Своевременное и качественное оформление необходимой документации по М/К.</p>	<p>не более 10% тарифной ставки (по 2% за каждый критерий)</p>

Классные Руководители	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Реализация Закона 1539-«ФЗ».</li> <li>2. Отсутствие пропусков уроков учащимися без причины.</li> <li>3. Активность учащихся группы в общеучилищных мероприятиях</li> <li>4. Индивидуальная воспитательная работа с учащимися.</li> <li>5. Индивидуальная воспитательная работа с родителями.</li> <li>6. Качественное дежурство группового коллектива по территории.</li> <li>7. Ответственное отношение к групповому журналу, дневникам учащихся, личным делам группы.</li> <li>8. Высокий уровень воспитанности группы.</li> <li>9. Коллективные выходы и выезды с группой.</li> <li>10. За замещение отсутствующих классных руководителей.</li> </ol>	не более 15% тарифной ставки (по 1 % за каждый критерий)
мастера п/о по воспитательному аспекту	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Посещаемость занятий учащимися группы (пропусков менее 15% по группе за месяц)</li> <li>2.Качество занятий по производственному обучению Ку свыше 0,8 Ку свыше 0,75 Ку свыше 0,7</li> </ol>	До 50%  По полугодиям  30% 20% 10%
Должност и дополнит ельного образован ия (инструкт оры по физвоспи танию, психолог, социальн ые педагоги)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Высокие достижения учащихся на уровне округа, города, региона, страны.</li> <li>2. Активное участие воспитанников в общеучилищных мероприятиях.</li> <li>3. Высокий процент обеспечения внеклассной занятостью учащихся училища.</li> <li>4. Эффективность работы по предупреждению правонарушений.</li> <li>5. Качественное проведение общеучилищных мероприятий.</li> <li>6. Исполнительская дисциплина и безупречное ведение необходимой училищной документации.</li> <li>7. В связи с юбилейной датой.</li> <li>8. За успешные показатели за учебный год.</li> </ol>	не более 50% тарифной ставки (по 5% за каждый критерий)       до 20% ставки до 20% ставки
<b>2. АДМИНИСТРАТИВНЫЙ ПЕРСОНАЛ</b>		
Заместите ли директора	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Высокие показатели работы училища в сравнении с показателями региона, края.</li> <li>2. Обеспечение положительной динамики деятельности училища по полугодиям и годам.</li> <li>3. Обеспечение участия педагогов училища в конкурсах разного уровня и представление училища на краевых, региональных, российских мероприятиях.</li> <li>4. Выполнение плана работы училища и реализация приоритетных задач на учебный год.</li> </ol>	До 100% должностного оклада.

	<p>5. Своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации.</p> <p>6. Обеспечение работы училища в режиме развития (разработка долгосрочных программ, обеспечение сотрудничества с образовательными учреждениями района и т.д.).</p> <p>7. Обеспечение мониторинга качества образования и данных (в базе компьютера) по всем направлениям деятельности училища.</p> <p>8. Исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с установленными требованиями.</p> <p>9. Обеспечение безопасного функционирования учреждения в течение всего рабочего дня.</p> <p>10. Подготовка училища к новому учебному году.</p> <p>12. Пополнение материально-технической базы училища.</p> <p>13. Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения.</p> <p>14. За самостоятельную компьютерную обработку документов.</p> <p>15. Обеспечение благоприятного климата в училищном коллективе.</p> <p>16. В связи с юбилейной датой.</p> <p>17. За успешные показатели за учебный год</p>	
Главный бухгалтер	<p>1. Своевременное и качественное оформление и представление финансовой отчетной документации во все фонды.</p> <p>2. Своевременное заключение договоров с необходимыми организациями.</p> <p>3. Своевременные начисление и выплата заработной платы работникам учреждения.</p> <p>4. Безукоризненное исполнение Положения об учетной политике в учреждении.</p> <p>5. Развитие фонда экономии заработной платы.</p> <p>6. В связи с юбилейной датой.</p> <p>7. За успешные показатели за учебный год</p>	до 100% тарифной ставки
<b>3. УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ</b>		
Зав. библиотекой, секретарь	<p>1. Своевременное и качественное оформление необходимой документации.</p> <p>2. Оперативность в исполнении решений органов самоуправления училищем.</p> <p>3. Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения согласно должностной инструкции.</p> <p>4. Активное участие в проводимых мероприятиях училища.</p> <p>5. В связи с юбилейной датой.</p>	до 100% тарифной ставки
Бухгалтер, экономис	<p>1. Своевременная и качественная подготовка и представление финансовой отчетной документации главному бухгалтеру и в вышестоящие организации.</p>	до 100% тарифной ставки



т, кассир, юрисконс ульт, электрони к	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Своевременные начисление и выплата заработной платы работникам учреждения.</li> <li>3. Безукоризненное исполнение Положения об учетной политике в учреждении.</li> <li>4. Развитие фонда экономии заработной платы.</li> <li>5. Своевременность и правильность составления договоров.</li> <li>6. За своевременное и качественное обслуживание программного обеспечения рабочих мест,</li> <li>7. Поддержка Web-сайта училища.</li> <li>8. За своевременное получение и отправку электронной почты.</li> <li>9. Активное участие в проводимых мероприятиях училища.</li> <li>10. В связи с юбилейной датой.</li> </ol>	
<b>4. ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ</b>		
Слесарь, кладовщи к- инструме нтальщик	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. За обслуживание и ремонт сантехники.</li> <li>2. За качество и своевременность выполнения плотницких работ.</li> <li>3. За своевременное оформление документов приема-выдачи з/частей,</li> <li>4. За выписку путевых листов и заборных ведомостей.</li> <li>5. Участие в ремонте училища в каникулярное время.</li> <li>6. Активное участие в проводимых мероприятиях училища.</li> <li>7. В связи с юбилейной датой.</li> </ol>	до 100% тарифной ставки
Уборщик и служебны х помещени й	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Содержание закрепленных помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии (влажная уборка коридоров 3 раза в течение дня; чистота пола, стен, зеркал, раковин; содержание стен и дверей в туалетах в чистом состоянии; отсутствие жевательной резинки на полу и стенах).</li> <li>2. Содержание центрального входа в училище (крыльца, входных дверей, урн) в чистом состоянии.</li> <li>3. Содержание закрепленной территории училищного двора в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии.</li> <li>4. Мытье окон.</li> <li>5. Полив и уход за цветами в закрепленных помещениях.</li> <li>6. В связи с юбилейной датой.</li> </ol>	до 200% тарифной ставки
Механик Водитель легкового автомоби ля	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. За содержание автотранспорта в хорошем техническом состоянии.</li> <li>2. За своевременность подвоза учащихся.</li> <li>3. Активное участие в проводимых мероприятиях училища.</li> </ol>	До 100% тарифной ставки

Водитель грузового автомобиля Водитель автобуса	4. В связи с юбилейной датой.	
Шеф-повар Повар Мойщик посуды Кухонный рабочий Кладовщик столовой	1. За качественное приготовление блюд. 2. Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии. 3. Активное участие в проводимых мероприятиях училища. 4. В связи с юбилейной датой.	до 200% тарифной ставки
Сторожа Вахтеры Кочегары	1. Обеспечение сохранности училищного имущества и личного имущества учащихся, а также работников училища. 2. Обеспечение препятствий нахождению в училище посторонних лиц. 3. Своевременное предупреждение администрации училища и соответствующих органов (милиции, аварийных дежурных) о происходящем ЧП. 4. За качественное обслуживание котельных установок и обеспечение теплом учебных помещений. 5. В связи с юбилейной датой.	до 200% тарифной ставки

### Система мотивации персонала образовательного учреждения

Виды мотивации	Инструменты мотивации	Цели мотивации
Моральное стимулирование	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ привлечение к управлению учреждением: в составе управляющего совета и других органах самоуправления;</li> <li>■ привлечение в состав экспертных групп по проведению общественно-государственной экспертизы деятельности учреждения;</li> <li>■ привлечение педагога к работе в составе творческой группы или в составе оргкомитета;</li> <li>■ возможность представлять учреждение на различных значимых мероприятиях;</li> <li>■ предоставление права педагогу участвовать в</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ понимание и признание целей деятельности образовательного учреждения;</li> <li>■ развитие чувства принадлежности к</li> </ul>

	<p>школьной и городской комиссиях по аттестации педагогов и образовательных учреждений;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ предоставление педагогу права участвовать в олимпиадных комиссиях и комиссиях по проверке олимпиадных работ школьников;</li> <li>■ объявление благодарности в приказе;</li> <li>■ публичная похвала;</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ содействие в выдвижении на престижный конкурс;</li> <li>■ содействие в получении гранта;</li> <li>■ предоставление к почетным грамотам учреждения, почетным грамотам и почетному званию;</li> <li>■ направление на курсы повышения квалификации;</li> <li>■ открытие авторского мастер-класса;</li> <li>■ предоставление творческого отпуска в каникулярное время;</li> <li>■ направление на различные проблемные семинары и конференции;</li> <li>■ предоставление возможности работать в классах с углубленным изучением предмета, предпрофильного и профильного обучения;</li> <li>■ установление наиболее удобного расписания;</li> <li>■ помощь в обобщении опыта и подготовке публикаций к печати;</li> <li>■ назначение руководителем методического объединения и перевод на руководящую должность;</li> <li>■ поручение быть наставником молодых специалистов;</li> <li>■ возможность выбора учебной нагрузки;</li> <li>■ перевод на самоконтроль;</li> <li>■ предоставление методического дня</li> </ul>	<p>учреждению;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ воспитание чувства социальной ответственности;</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ выражение общественного признания и поддержание успеха сотрудника</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ поддержание потребности в повышении профессиональной компетентности;</li> <li>■ согласование взаимных интересов;</li> <li>■ создание положительного эмоционального настроения на деятельность;</li> <li>■ побуждение педагога к творчеству;</li> <li>■ стимулирование инновационной деятельности</li> </ul>
Материальное стимулирование	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ вручение ценного подарка;</li> <li>■ направление на хозрасчетные курсы повышения квалификации за счет средств учреждения;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ обеспечение выполнения единых</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ материальная помощь (на лечение, получение образования, оплата путевки в санаторий и др.)</li> <li>■ оплата учебно-методической литературы за счет средств учреждения;</li> <li>■ выплаты премий;</li> <li>■ бесплатная диспансеризация сотрудников;</li> <li>■ оснащение рабочего места</li> </ul>	<p>педагогическим требованиям всеми сотрудниками учреждения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ поддержание уверенности в смысле саморазвития</li> </ul>
--	--	--

Согласовано:

Председатель ПК

А.В.Петрушенко

Главный бухгалтер

С.Г.Галушкина

## Приложение № 3

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профкома

\_\_\_\_\_ А.В.Петрушенко  
\_\_\_\_\_ 2012г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ НПО ПУ № 71КК

\_\_\_\_\_ А.А. Лаптев  
\_\_\_\_\_ 2012г.

**Положение  
об охране труда  
ГБОУ НПО ПУ № 71 КК**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме 350 тыс. руб., в том числе:

100 тыс. руб. в 2013 году

100 тыс. руб. в 2014 году

150 тыс. руб. в 2015 году.

2. Выполнить в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда (форма соглашения приведена ниже).

3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,7% суммы затрат на оказание дополнительных образовательных услуг.

4. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в следующих структурных подразделениях:

- Лаборатория «Электрогазосварщик»

- Лаборатория «Тракторист»

- Учебное хозяйство: «Тракторист», «Водитель», «Комбайнер»

- Учебные классы: «Каменщик», «Сварщик», «Математика», «Русский язык», «Автомеханик»

5. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 6 к Договору.

6. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно перечням профессий и должностей:

- дополнительный отпуск (приложение №\_4);

7. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

8. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда;

9. Работники обязуются:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

10. Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда комиссия по охране труда, в количестве 6 человек, создаваемый из равного числа представителей работодателя и работников профкома в т.ч.:

- Зам. директора по УПР	И.Г. Хоружий
- Инженер по охране труда	А.Ю.Царапенко
- Преподаватель ОБЖ	Ю.Ю. Царапенко

от работников

- Председатель Профкома	А.В.Петрушенко
- Методист	А.В. Лепешкина
- Мастер п/о	М.П.Пащенко



## Приложение № 4

**СОГЛАСОВАНО****Председатель Профкома**\_\_\_\_\_ **А.В.Петрушенко**\_\_\_\_\_ **2012г.****УТВЕРЖДАЮ****Директор ГБОУ НПО ПУ № 71КК**\_\_\_\_\_ **А.А. Лаптев**\_\_\_\_\_ **2012г.****П. Е Р Е Ч Е Н Ь****ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ГБОУ НПО ПУ № 71 КК С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ, ДАЮЩИМ ПРАВО НА ЕЖЕГОДНЫЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК:**

1. Главный бухгалтер – 14 календарных дней
2. Экономист – 10 календарных дней
3. Зам. директора по АХР – 7 календарных дней
4. Управляющий учебным хозяйством – 7 календарных дней
5. Бухгалтер – 7 календарных дней
6. Кассир - 7 календарных дней
7. Электроник - 7 календарных дней
8. Специалист по кадрам – 7 календарных дней
9. Механик – 7 календарных дней
10. Зав. библиотекой - 7 календарных дней
11. Экспедитор - 7 календарных дня
12. Юрисконсульт - 7 календарных дней
13. Шеф повар - 7 календарных дней
14. Повар - 7 календарных дней



## Приложение №5

"СОГЛАСОВАНО"  
 Председатель Профкома  
 А.В. Петрушенко

"УТВЕРЖДАЮ"  
 Директор ГБОУ НПО ПУ №71 КК  
 А.А. Лаптев

"\_\_" \_\_\_\_\_ 2012г.

"\_\_" \_\_\_\_\_ 2012г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по трудовым спорам предприятия  
 ГБОУ НПО ПУ № 71 КК

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Комиссия по трудовым спорам ГБОУ НПО ПУ № 71 КК (образована в соответствии со [статьей 384](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) на основании приказа директора ГБОУ НПО ПУ № 71 КК о создании комиссии по трудовым спорам от "\_\_" \_\_\_\_\_ г. N \_\_\_\_.

## 1.2. Состав КТС:

представители работодателя:

Зам. директора по УПР - И.Г. Хоружий  
 Инженер по охране труда - А.Ю.Царапенко  
 Преподаватель ОБЖ - Ю.Ю. Царапенко

представители работников:

Представитель Профкома – А.В.Петрушенко  
 Методист – А.В. Лепешкина  
 Мастер п/о – М.П. Пащенко

Председатель: Директор - А.А. Лаптев,  
 заместитель председателя: Зам директора по УВР – Е.В. Письменная,  
 секретарь: Зав библиотекой – Т.А. Крапивьянова.

## 1.5. Основания для прекращения членства в КТС:

- прекращение трудовых отношений с работодателем;
- неявка более чем на 5 заседаний КТС;
- письменный отказ от участия в работе КТС;

**2. КОМПЕТЕНЦИЯ КТС**

2.1. В соответствии со [статьей 385](#) Трудового кодекса РФ КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым [Кодексом](#) и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

2.2. КТС рассматривает индивидуальный трудовой спор, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

2.3. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в КТС или в иной орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

### **3. ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАСЕДАНИЙ КТС**

3.1. Заседания КТС проводятся в рабочее время, как правило, с 13.00 по 15.00 часов.

3.2. Созыв членов КТС на заседания организует председатель КТС, а в его отсутствие - заместитель председателя.

3.3. Явка членов КТС на ее заседания обязательна. Исключением является отсутствие члена КТС на работе.

3.4. Перед началом заседания КТС в протоколе регистрируются все явившиеся ее члены.

3.5. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

3.6. На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

### **4. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ КТС.**

#### **ИСПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЙ. ОБЖАЛОВАНИЕ**

4.1. КТС рассматривает индивидуальные трудовые споры в соответствии со [статьями 386 - 388](#) Трудового кодекса РФ.

4.2. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

4.3. В случае неисполнения решения КТС в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения КТС. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам КТС может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

4.4. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить

этот срок.

4.5. Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения КТС.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

## **5. ХРАНЕНИЕ МАТЕРИАЛОВ КТС**

5.1. Материалы КТС подлежат хранению в порядке, установленном положением о документообороте работодателя и [Перечнем](#) типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения (утв. Приказом Министерства культуры РФ от 25.08.2010 N 558).

## **6. ЛИКВИДАЦИЯ КТС**

6.1. КТС ликвидируется в случае ликвидации или реорганизации работодателя.

6.2. КТС может быть ликвидирована совместным решением работодателя и общего собрания коллектива ГБОУ НПО ПУ № 71 КК, принятым большинством присутствующих.

## Приложение №6

Утверждаю:

Директор ГБОУ НПО ПУ №71 КК

А.А.Лаптев

2012 г.

Приказ № \_\_\_\_\_

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей на бесплатное получение работниками  
специальной, одежды и других средств индивидуальной защиты

№ п\п	Перечень профессий и должностей	Наименование спец. одежды и др. средств индив. защиты	Норма выдачи на (единицы, комплекты)	Основание
1	Повар	Куртка, брюки, фартук х\б, косынка или колпак, нарукавники, тапочки, полотенце для рук, полотенце для лица	2 2 2 2 2 2 1 - дежурное 2	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.11.2008 №541н
2	Подсобный рабочий (кух. рабочий)	Халат х\б, косынка галоши фартук прорез, с нагрудником	2 2 2	
3	Зам. дир по АХЧ	Халат х\б Сапоги резиновые	1 1	
4	Дворник	Костюм х\б рукавицы фуфайка Плащ непромокаемый фартук с нагрудником х\б	1 6 1 - на 2 года 1 на 3 года 1	
5	Медсестра, фельдшер	Халат х\б колпак или косынка перчатки резиновые щетка для мытья рук полотенце	2 2 1 - дежурные 1 - сменная 2	
6	Водитель	Костюм х\б перчатки плащ прорезиненный фуфайка	1 2 пары 1 - на 3 года 1 - на 3 года	
7	Сторож	Фуфайка плащ прорезиненный	1 - на 2 года 1 - на 2 года	
8	Уборщик производственных и служебных помещений (в помещении)	Халат х\б фартук прорезиненный галоши перчатки резиновые косынка или колпак х\б	1 1 - дежурный 1 до износа 3 - на 2 года	
9	Библиотекарь	Халат вискозный (при работе в книгохранилище)	1	

№ п\п	Перечень профессий и должностей	Наименование спец. одежды и др. средств индив. защиты	Норма выдачи на (единицы, комплекты)	Основание
10	Зав. библиотекой	Халат х\б перчатки резиновые	1 2	Приказ Министерства здравоохранения и социального Минтруда РФ развития Российской Федерации от 01.11.2008
11	Гардеробщик	Халат вискозный головной убор	1	
12	Лаборант	Халат х\б	1	
13	Лаборант, связанный с работой хим. веществ	Халат х\б с кислотозащитной пропиткой Фартук прорезиненный перчатки резиновые Очки защитные Подшпник	1  1 - дежурный 1 - дежурные 1 - до износа 2	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.08.2008 №416н
14	Электрогазосварщик	Костюм х\б с огнезащитной пропиткой или костюм сварщика, ботинки кожаные с жестким подноском, рукавицы брезентовые или краги сварщика, очки защитные или щиток защитный	1  1 пара  12 пар до износа	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.10.2008 №541н
15	Экспедитор	Плащ непромокаемый	1 на три года	
16	Каменщик	Костюм х\б из комбинированной ткани, рукавицы комбинированные, сапоги или ботинки с жестким подноском, очки защитные,	1  1  1 пара 1	
17	Тракторист – машинист с/х производства (комбайнер)	Костюм х\б из комбинированной ткани, рукавицы комбинированные, очки защитные, при выполнении работ по внесению удобрений в почву: костюм х\б из комб. ткани, шлем х\б из комб. ткани, сапоги резиновые, перчатки резиновые, респиратор, очки защитные, сапоги кожаные, жилет сигнальный наушники противошумные,	1 2 пары до износа  1 1 1 пара дежурные до износа до износа 1 пара 2 До износа	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.08.2008 №416н

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ПК

Петрушенко А.В.

«23» декабря 2013 г.



**УТВЕРЖДАЮ:**

Руководитель

Лаптев А.А.

«23» декабря 2013 г.



## ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

(государственного бюджетного образовательного учреждения начального  
профессионального образования профессионального училища № 71  
Краснодарского края)

Утверждено на общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 10  
от « 23 » декабря 2013 г.





**Дополнения в разделе № 1 Положения об оплате труда работников ГБОУ  
НПО ПУ №71 КК «Общие положения»**

Пункт 1.1 читать в следующей редакции: «Положение об оплате труда работников ГБОУ НПО ПУ № 71 КК (далее - Положение) разработано на основе Положения об отраслевой оплате труда работников образовательных учреждений от 27.11.2008 №1218, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - трудовой кодекс РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае» от 16.07.2013 №2770-КЗ, норматива бюджетного финансирования утвержденного приказом департамента по финансам, бюджету и контролю Краснодарского края и департамента образования и науки Краснодарского края от 11.09.2007 года № 328/3112, Уставом ГБОУ НПО ПУ № 71 КК и не противоречит действующему законодательству в сфере труда в целях совершенствования оплаты труда работников ГБОУ НПО ПУ № 71 КК, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда».

Пункт 1.2. дополнить «На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 года, образует новый оклад. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в приложении к настоящему Положению» далее по тексту.

**Изменения в разделе №1 «Приложения к Положению об оплате труда  
ГБОУ НПО ПУ №71 КК»**

Критерии оценки и показателей эффективности деятельности преподавателей  
и мастеров производственного обучения ГБОУ НПО ПУ № 71 КК для  
определения размера выплат стимулирующего характера и премирования

Категории работников	Приоритетные показатели премирования	Размер устанавливаемой премии в баллах
----------------------	--------------------------------------	--

1	2	3
<b>1. Инженерно-педагогические работники</b>		
<p>Преподаватели Мастера производственного обучения</p>	<p>1) Успеваемость и высокое качество знаний у учащихся (теоретическое обучение)</p> <p>2) Выполнение практического задания производственного обучения</p> <p>3) Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, своевременная сдача документации</p> <p>4) Активное участие в мероприятиях, проводимых министерством образования и науки Краснодарского края: - подготовка призеров и победителей внутриучилищных конкурсов и олимпиад профессионального мастерства: - зональных; - краевых; - общероссийских конкурсов, олимпиад, конференций</p> <p>5) Подготовка и проведение мероприятий воспитательного характера - внутриучилищные - районные - зональные - краевые</p> <p>6) Участие в методической работе (обобщение опыта работы, самообразование, активное участие в управлении училищем, выполнение плана индивидуальной методической работы).</p> <p>7) За личное участие в городских, региональных, российских конкурсах, олимпиадах, конференциях.</p> <p>8) Повышение уровня и укрепление МТБ, отсутствие задолженности за подвоз учащихся.</p> <p>9) За вторую подгруппу (второго мастера): - при фактическом посещении учащихся не менее 70% - при фактическом посещении учащихся от 55 до 70%</p> <p>При отсутствии планируемой документации доплата за второго мастера не выплачивается</p>	<p>Ку 0,9 – 25 Ку 0,75-0,8 – 20 Ку 0,7-15</p> <p>Ку 0,9 – 25 Ку 0,75-0,8 Ку 0,7 – 15</p> <p>До 30</p> <p>однократно</p> <p>до 10</p> <p>до 30 до 50 до 100</p> <p>10 10 30 50</p> <p>до 25 ( или не более 5 за каждый перечисленный критерий ежемесячно) до 30 в зависимости от уровня до 25 ежемесячно</p> <p>до 50 ежемесячно до 25 ежемесячно</p> <p>25 35 50</p> <p>До 25</p>



	<p>10) Посещаемость занятий учащимися группы:  - 70-80%  - 80-85%  - более 85%</p> <p>11) Активное участие в проведение недель профессионального мастерства</p>	
Классные руководители, мастера производственного обучения	<p>1) Реализация профилактической работы  - нет преступлений  - нет правонарушений  - нет нарушений Закона 1539  - дежурство в ДНД</p>	<p>10  5  5  10</p>
Преподаватели по физическому воспитанию	<p>1) Высокие достижения учащихся на краевых, районных, территориальном уровне.</p>	Не более 50
Преподаватели Мастера производственного обучения	<p>1) За личное участие в спортивных соревнованиях на краевых, районных, территориальном уровне</p>	Не более 25

